

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Ostrava

Labour Market and Employment Policy in the District of Ostrava

Student: Monika Hricová

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2010

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.“

Podpis:

V Ostravě dne:.....

Poděkování:

Zde bych chtěla uvést poděkování vedoucímu mé Bakalářské práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za poskytnutí hodnotných odborných připomínek při zpracování této práce a dalších cenných rad, bez nichž by práce vznikala jen s obtížemi.

Obsah

1 Úvod	1
2 Teoretické souvislosti fungování trhu práce	2
2.1 Fungování trhu práce	2
2.1.1 Definice trhu práce	3
2.1.2 Nabídka práce	4
2.1.3 Poptávka po pracovní síle	5
2.1.4 Rovnováha na trhu práce	6
2.1.5 Segmentace a marginalizace na trhu práce	7
2.2 Nezaměstnanost	8
2.2.1 Definice, příčiny a měření nezaměstnanosti	9
2.2.2 Typy nezaměstnanosti	11
2.2.3 Důsledky nezaměstnanosti	13
2.3 Politika zaměstnanosti	13
2.3.1 Definice a pojetí politiky zaměstnanosti	14
2.3.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	15
3 Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava	16
3.1 Charakteristika okresu Ostrava - město	16
3.2 Analýza poptávky po práci v okrese Ostrava	17
3.2.1 Zaměstnanost	18
3.2.2 Zaměstnavatelé	18
3.2.3 Zahraniční zaměstnanost	21
3.2.4 Volná pracovní místa	22
3.3 Analýza nabídky pracovní síly v okrese Ostrava	24
3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 a 2009	24
3.3.2 Obecná struktura nezaměstnaných osob	25
3.3.3 Míra nezaměstnanosti	30
3.4 Problémy trhu práce v okrese Ostrava	31
4 Politika zaměstnanosti v okrese Ostrava	33
4.1 Specifika politiky zaměstnanosti v ČR	33
4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	36

4.2.1 Podpora v nezaměstnanosti	36
4.2.2 Financování pasivní politiky zaměstnanosti	36
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti	37
4.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	37
4.3.2 Hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	38
4.3.3 Financování aktivní politiky zaměstnanosti	42
4.4 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti a projektů Evropského sociálního fondu	42
4.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti	44
4.6 Problémy politiky zaměstnanosti v okrese Ostrava	45
5 Návrhy a doporučení.....	46
6 Závěr.....	51
Seznam použité literatury	
Seznam obrázků a tabulek	
Seznam zkratk a symbolů	
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1 Úvod

Trh práce a politika zaměstnanosti tvoří nepostradatelnou součást hospodářské politiky každého demokratického státu. Nezaměstnanost je jedním z nejhorších jevů současné společnosti, představuje zlo, se kterým je zapotřebí bojovat. Problematika nezaměstnanosti patří v dnešní době mezi nejsledovanější fenomén v tržním hospodářství, jelikož na konci roku 2008 Českou republiku zasáhla hospodářská krize a politickou předností se stala různá opatření, která se zaměřovala na řešení dopadu krize na zaměstnanost a trh práce, neboť nezaměstnanost znamená snižování životní úrovně obyvatelstva, zpomaluje hospodářský růst a v neposlední řadě zatěžuje sociální systém. Na trhu práce sice působí tržní mechanismus, ale do vývoje nezaměstnanosti se musí zasahovat ze strany státu. Působí zde Ministerstvo práce a sociálních věcí a jeho územní orgán práce, tj. úřad práce. Jejich cílem je regulovat trh práce realizací politiky zaměstnanosti takovým způsobem, aby dokázali prostřednictvím nástrojů a opatření APZ dosáhnout stanovených cílů.

Cílem bakalářské práce je analyzovat stav a vývoj trhu práce na straně nabídky i poptávky po pracovní síle a obeznámit se s fungováním politiky zaměstnanosti v okrese Ostrava, meziročně porovnat údaje včetně nastínění problémů pramenících z hospodářské krize a zároveň nabídnout určité návrhy a doporučení.

Práce s názvem Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Ostrava pojímá šest kapitol včetně návrhů a doporučení, úvodu a závěru. Teoretická část je vymezena ve druhé kapitole a věnuje se obecnému definování trhu práce. Dále popisuje nezaměstnanost a její definici, příčiny, důsledky a měření. V neposlední řadě je také zmíněna definice a pojetí politiky zaměstnanosti a její rozdělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Celá třetí kapitola zahrnuje analýzu stavu a vývoje trhu práce, kde v první řadě je charakterizován okres Ostrava. Analyzuje poptávku po práci, kde je především zmíněno o zaměstnanosti, ostravských zaměstnavatelích, zahraniční zaměstnanosti a volných pracovních místech. Analyzuje také nabídku práce, kde popisuje vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 -2009, obecnou strukturu nezaměstnaných osob a míru nezaměstnanosti v jednotlivých obcích a městských obvodech okresu i celorepublikovou komparaci. V závěru této kapitoly jsou definovány problémy na trhu práce. Čtvrtá kapitola pojímá politiku zaměstnanosti v okrese Ostrava, její poslání, nástroje a opatření, včetně financování APZ a PPZ, hodnocení účinnosti nástrojů APZ, realizace projektu Diverzita pro OZP. Problémy politiky zaměstnanosti jsou vymezeny v závěru této kapitoly. Pátá kapitola je určena návrhům a doporučením, které vyplývají z již zmíněných problémů ve třetí a čtvrté kapitole.

2 Teoretické souvislosti fungování trhu práce

Mezi původem nezaměstnanosti a ekonomie existuje blízký vztah. V poměrně raném stádiu svého vývoje byla ekonomie nucena reagovat na existenci nezaměstnanosti. Ve skutečnosti to nebyla ona nezaměstnanost, která poutala svou pozornost. Původním jevem, jenž lákal svou pozorností, bylo zhoršování sociálních podmínek a nárůst bídy. Tento jev je spjat s průmyslovou revolucí, která se stala rozhodujícím prvkem modernizace, v 18. století, tzn. manuální práce, s převážujícím podílem ruční práce, byla nahrazena strojní výrobou, která dokázala produkci zněkolikanásobit. Tovární velkovýroba zavádí do výroby stroje místo pracovní síly, tzn. přechod od agrární společnosti k industriální. Majiteli výrobních závodů byli převážně bohatí šlechtici, kteří nedbali na pracovní ani životní podmínky dělníků žijících v ukrutných podmínkách. Následkem jejich otřesného způsobu života byl vznik dělnických organizací. Postupem času organizace daly vzniknout směrům, jako je socialismus a komunismus. Industrializace tedy změnila společnost a kvůli těmto změnám se dostal pod silný tlak trh práce, který sehrává v tržním hospodářství podstatnou a významnou roli. V posledních desetiletích společnost prochází velkými společenskými změnami, které mají významný dopad na vývoj struktury zaměstnanosti. Podle odborníků změny úzce souvisí s procesy globalizace¹ a modernizace. Trend „industrializace“ postupně přechází k rozvoji služeb, tj. přechod od industriální k postindustriální (informační) společnosti. Jedinci v této společnosti disponují informacemi a vyšší kvalitou lidského kapitálu, a tudíž se stávají dynamickou silou na trhu práce. Hospodářský růst, a tedy i růst zaměstnanosti, velmi úzce souvisí se zaváděním nových technologií² a dochází k podstatným změnám na trhu práce.³

2.1 Fungování trhu práce

Tržní hospodářství pojímá více trhů. Jednotlivé trhy jsou od sebe odlišné a relativně samostatné, ale jsou vzájemně propojené a závislé na ostatních. Dominantním trhem v hospodářství se jeví trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitelé nakupují statky k uspokojování svých potřeb.⁴ Práce je specifická tím, že ji vykonávají lidé neoddělitelně s prací spjatí. Lidé jsou nadáni ochotou a myšlením, mají svá určitá práva na rozdíl od ostatních výrobních faktorů⁵. Trh práce má ojedinělé znaky, které ostatní trhy nevlastní,

¹ Autorem nejvlivnější sociologické definice globalizace je Antony Giddens, jenž ji definuje jako „zintenzivnění celosvětových sociálních vztahů“.

² Výrok N. D. Kondratěva (zakladatel moderních koncepcí) z 30. let, jenž se v dnešní době stále osvědčuje.

³ Buchtová (2002)

⁴ Buchtová (2002)

⁵ Mezi další výrobní faktory patří půda a kapitál.

a proto je tento trh mnohdy předmětem státních zásahů nebo východiskem pro politické střety. Trh práce je rozdílný od jiných trhů, neboť zde nelze kupovat a prodávat lidi. Ale je možné jejich pracovní služby najímat.⁶

2.1.1 Definice trhu práce

Trh práce lze vymezit jako místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po pracovní síle. Je také místem, kde zaměstnavatel a eventuální zaměstnanec diskutují o ceně práce - mzdě, pracovní době, pracovních podmínkách, pracovních výhodách apod. Posláním trhu práce je rozmístění osob podle jejich vzdělání a kvalifikace do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za rozdílné mzdy. Účelem dislokace je uspokojení osobních potřeb jedinců i potřeb celé společnosti, neboť prostřednictvím trhu práce je rozmísťován nejvýznamnější zdroj – práce.⁷ Trh práce nefunguje jako klasický trh zboží a služeb s volnou konkurencí. Funguje jako trh regulovaný ze strany sociálních institucí, pracovního práva a obecně platné legislativy, standardů, pravidel jednání a chování, tradic a zvyklostí, které působí na podmínky trhu práce, tedy ovlivňují vztah mezi nabídkou a poptávkou. Typologii trhu práce ilustruje Tab. 2.1.

Tab. 2.1 Typologie pracovního trhu

		Kontrola firem nad poptávkou (velikost firmy ve vztahu k velikosti trhu práce)	
		silná	slabá
Kontrola pracovníků nad nabídkou (dle stupně organizovanosti)	organizovaná	trh, na kterém pracovníci a firmy vyjednávají	trh kontrolovaný pracovníky
	neorganizovaná	trh kontrolovaný firmami	trh, na kterém pracovníci a firmy vzájemně soutěží

Zdroj: Mareš (1998), vlastní úprava

Na trh práce působí hned několik faktorů. Většina ekonomů se shodla, že prodej a koupě pracovní síly ovlivňuje celá řada osobních, kulturních, sociálních, ekonomických i politických faktorů.⁸ Ale trh práce je ovlivňován třemi zásadními faktory, a to na jedné

⁶ Jírová (1999)

⁷ Jírová (1999)

⁸ Mareš (1998)

straně poptávkou po pracovní síle, na straně druhé nabídkou pracovní síly. Třetím faktorem, jenž představuje sladění nabídky práce a poptávky po práci, je cena práce – mzda.⁹

2.1.2 Nabídka práce

Nabídku práce lze vymezit jako „počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích. Nabídka práce podmiňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců“.¹⁰

Nabídka práce vyjadřuje množství práce, které je nabízeno při dané ceně - mzdové sazbě, tzn. nabídka pracovních sil je závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní ztrátě z práce spojené s náklady obětované příležitosti (alternativními náklady) volného času. Nabídka práce znamená rozhodování jednotlivce, zda pracovat či nepracovat, tedy mezi prací a volným časem. Porovnává užitek, který mu plyne z volného času s užitekem ze statků – výrobků a služeb, jež si může spotřebitel za reálnou mzdu¹¹ nakoupit. Spotřebitel sám rozhoduje o množství své nabízené práce a působí na něj dva efekty, substituční a důchodový. „Volba mezi volným časem a prací představuje základní rámec analýzy nabídky v neoklasické ekonomii a moderní ekonomii obecně. Je zde rozvinut hedonistický¹² motiv chování, který se objevil již ve výkladu zakladatele teorie mezní užitečnosti W. H. Gossena (1810 – 1858), který zdůraznil, že každá další jednotka vynakládané práce přináší člověku menší uspokojení.“¹³

Výše mzdové sazby se mění a s ní se mění i spotřebitelova volba mezi užitekem ze statků a užitekem z volného času. S růstem mzdové sazby W (do bodu X na Obr. 2.1) nabízí spotřebitel větší množství práce L , neboť každá dodatečná jednotka práce přináší více důchodu, tj. substituční efekt. Spotřebovávané statky jsou substitutem odpočinku. Při vyšší mzdové sazbě (nad bodem X na Obr. 2.1) dochází k omezení nabídky pracovních sil a spotřebitelova volba se mění ve prospěch volného času, neboť vyšší mzdy dovolují více volného času, tj. důchodový efekt.¹⁴

⁹ Jírová (1999)

¹⁰ Jírová (1999, str. 8)

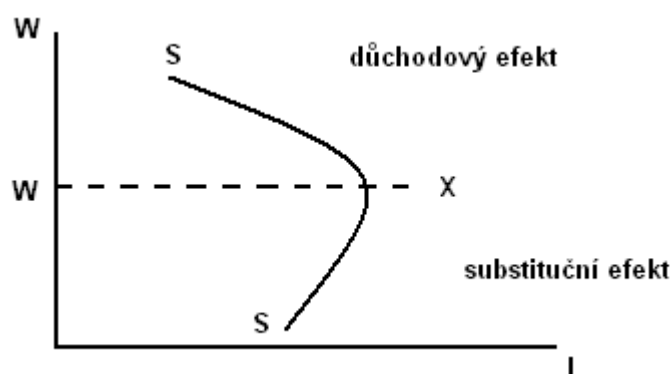
¹¹ Reálná mzda vyjadřuje koupěschopnost mzdy nominální.

¹² prožitkový

¹³ Buchtová (2002, str. 64)

¹⁴ Jírová (1999)

Obr. 2.1 Křivka nabídky práce



Tvar křivky nabídky pracovních sil je závislý na efektu, který převládá.

Zdroj: Jírová (1999)

2.1.3 Poptávka po pracovní síle

Poptávku po práci lze definovat jako „odvozenou poptávku, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde o to, jaké je postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a také o cíle firmy“.¹⁵

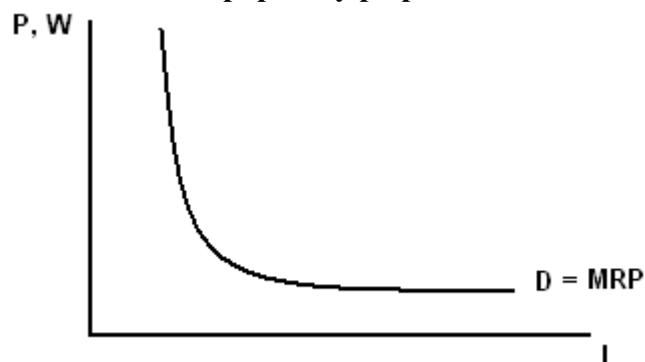
Poptávka po práci vyjadřuje množství práce, které je poptáváno při dané ceně – mzdové sazbě. Stranu poptávky představují firmy, které produkují výrobky a poskytují služby a to za předpokladu, že výrobce musí nejdříve nakoupit výrobní faktory. Cílem firmy je minimalizace vstupů (nákladů) a maximalizace výstupů (výnosů), a proto musí sledovat produktivitu práce - zohledňuje se celkový fyzický produkt, mezní produkt práce, příjem z mezního produktu práce, celkové, mezní náklady atd. Pod mezním produktem práce si lze představit zaměstnanou dodatečnou jednotku pracovní síly. Firma determinuje poptávku po práci, jejím zvýšením či snížením, až do okamžiku, kdy se příjem z mezního produktu práce rovná mzdové sazbě. Z toho vyplývá, že poptávka po práci je závislá na výši mzdy a je stanovena příjmem z mezního produktu práce, její křivka má klesající tvar (Obr. 2.2).¹⁶ Dokud příjem z mezního produktu práce bude převyšovat náklady na práci, bude zaměstnavatel ochoten najímat pracovní sílu. Ve chvíli, kdy dojde k vyrovnání, přestane mít zájem o najímání dodatečné jednotky práce.¹⁷

¹⁵ Jírová (1999, str. 9)

¹⁶ Jírová (1999)

¹⁷ Buchtová (2002)

Obr. 2.2 Křivka poptávky po práci



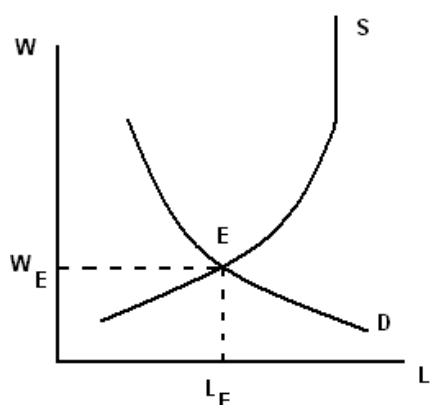
Zdroj: Jírová (1999)

2.1.4 Rovnováha na trhu práce

Křivka nabídky představuje počet pracovníků, kteří mají vůli nastoupit do zaměstnání při dané mzdové sazbě, a křivka poptávky znázorňuje počet pracovníků, které chtějí zaměstnat zaměstnavatelé při dané sazbě mzdy. Nabídka a poptávka na sebe vzájemně působí a jejich křivky se protínají v daném rovnovážném bodě E. Vzniká rovnováha na trhu práce při určité mzdové sazbě W_E a při určitém množství pracovní síly L_E (Obr. 2.3).

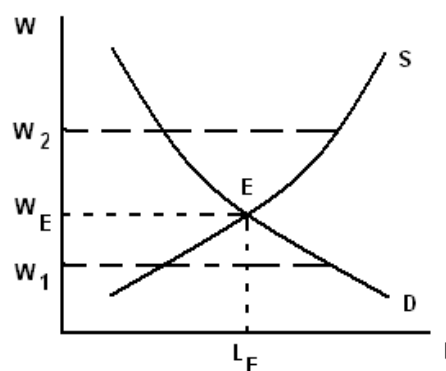
Zda-li bude mzdová sazba W_2 výše než rovnovážná mzdová sazba W_E , nastane na trhu práce přebytek pracovních sil. Jestliže bude mzdová sazba W_1 níže než rovnovážná mzda W_E , objeví se na trhu práce nedostatek pracovních sil, zaměstnavatelé nebudou moct zaplnit již existující volná pracovní místa (Obr. 2.4).¹⁸

Obr. 2.3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Jírová (1999)

Obr. 2.4 Přebytek a nedostatek prac. sil



Zdroj: Jírová (1999)

¹⁸ Jírová (1999)

2.1.5 Segmentace a marginalizace na trhu práce

Segmentace trhu znamená rozčlenění daného trhu. Neexistuje pouze jeden jediný trh práce¹⁹, ale celá řada relativně nezávislých trhů, které mají různé požadavky na pracovní místo. Existuje tolik trhů, kolik existuje geografických oblastí, odvětví, profesí, kvalifikací, mezd aj. Velký význam má teorie duálního trhu rozlišující primární a sekundární trh práce. Lze mezi ně zahrnout i interní a externí trh práce, popřípadě formální a neformální trh. Na straně nabídky jsou segmentovány odbory, profesní komory, asociace apod.

Primární trh práce - na tomto trhu se koncentrují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, s možností profesionálního růstu, s vyšším platem, s lepšími pracovními podmínkami. Pracovní místa poskytují bezpečí před ztrátou zaměstnání, pracovníci setrvávající na tomto trhu se snaží zvyšovat si svou kvalifikaci a tím si posílí stabilitu svého zaměstnání. Důležitou podmínkou je zde lidský kapitál a jeho rozsah, který umisťuje pracovníky na primární trh práce.

Sekundární trh práce - soustředění pracovních míst s nižší prestiží, nižšími požadavky na kvalifikaci, nižší mzdovou úroveň, větší nejistotou zaměstnání. O kariéře se zde vůbec nedá hovořit, jelikož je přerušována kratší či delší nezaměstnaností osob vyskytujících se na tomto trhu. Existuje zde velká fluktuace pracovníků, a tudíž je velmi snadné získat nové pracovní místo oproti primárnímu trhu práce, kde je fluktuace nízká. Zaměstnanci si mohou zvýšit svou kvalifikaci, ale ta možnost je velmi malá, byť nulová, proto je prakticky znemožněn přechod na primární trh vyžadující vyšší kvalifikaci. Bariéry pohybu mezi segmenty mohou mít podobu i rozdílných preferencí a nemobility.²⁰ Na trh směřují převážně ženy, mladiství bez praxe, starší osoby, osoby handicapované, příslušníci etnických minorit a lidé málo kvalifikovaní. Podle teorie fronty²¹ zaměstnavatelé seřazují uchazeče o zaměstnání dle jejich lidského kapitálu. Méně kvalifikovaní pohybující se na sekundárním trhu se svobodně rozhodli neinvestovat do svého lidského kapitálu, důsledkem svobodné volby je méně placené zaměstnání. Proto je krok k úspěchu dán kvalitou lidského kapitálu. V této oblasti například působí úřady práce, které poskytují rekvalifikace ke zvýšení lidského kapitálu a tím si jedinci zlepšují svou pozici na trhu práce.²²

Segmentace trhu se projevuje i jinými způsoby. Trh práce se dělí na formální a neformální. Na formální trh dohlíží společenské instituce, které jej regulují. Je to trh oficiálních pracovních možností. Neformální trh práce je většinou mimo kontrolu institucí,

¹⁹ Trh práce není homogenní, není regulován pouze nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Mareš (1998)

²⁰ Kerr (1954, in Mareš, 1998)

²¹ Fligstein – Fernandez (1988, in Mareš, 1998)

²² Mareš (1998)

a proto aktivity na něm prováděné vedou k šedé ekonomice²³. Jedná se o domácí práce, samozásobitelství, výpomoci apod. V současnosti do popředí směřuje neformální trh v souvislosti s nárůstem práce načerno²⁴ a osob pracujících na zkrácený pracovní úvazek přivydělávající si na „černém trhu“. Ten, kdo má lepší postavení na trhu formálním, má i výhodnější předpoklady pro neformální trh.²⁵

Marginalizace na trhu práce může být definována jako „proces, v němž jsou jisté pracovní pozice přiřazeny specifickým segmentům pracovní síly, které jsou sice ochotné k zaměstnání, a to na plný úvazek, nejsou však schopné docílit plné integrace v dlouhodobější formě zaměstnání, která by plně využila jejich pracovní potenciál.“²⁶

Problém marginalizace určité části pracovních sil bývá diskutován v souvislosti se segmentací pracovního trhu. Jedná se o problém postupného vytlačování jednotlivců či skupin s určitými sociálními charakteristikami z trhu práce na okraj společnosti, tedy do nevýhodných míst pracovního trhu – sekundárního trhu. Marginalizováni jsou nejen ti, kteří nemají dostatečně rozvinutý lidský kapitál, ale i ti, kteří jsou diskriminováni pro barvu pleti, rasu, věk, pohlaví, náboženské vyznání, politické a ekonomické zaměření. Ve většině případů oběťmi marginalizace jsou málo kvalifikovaní lidé a příslušníci etnických minorit. Sociální exkluze²⁷ má několik základních forem a jednou z nich je marginalizace. Nevede přímo k sociální exkluzi, ale zvyšuje se nebezpečí sociálního vyloučení.²⁸

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je v současné době stále více diskutovaným tématem. Problematika nezaměstnanosti, její příčiny a důsledky se po desetiletí sledují a její pojetí se neustále vyvíjí.²⁹ Na jednu stranu ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na stranu druhou ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Zde se musí rozlišovat práce v domácnosti a práce pro svůj vlastní prospěch, jenž v určitých případech může vést k šedé ekonomice, od práce v zaměstnání na základě pracovní smlouvy. Nezaměstnanost neznámá „nemít práci“,

²³ Aktivity mohou vést dokonce i k černé ekonomice – padělání peněz, daňové úniky, prodej drog, prostituce aj.

²⁴ Převážně se jedná o zahraniční pracovníky pracující na území Ostravska bez pracovního povolení.

²⁵ Pahl (1984, in Mareš, 1998)

²⁶ Skupiny ohrožené marginalizací na trhu práce (2009)

²⁷ Sociálním vyloučením je postihnuta určitá skupina obyvatel žijící na okraji společnosti, která byla odtrhnuta od pracovních příležitostí a zároveň od „záchranné sociální sítě“.

²⁸ Mareš (1998)

²⁹ Buchtová (2002)

ale „nemít příjem ze zaměstnání“. Jedinec je evidován jako nezaměstnaný a přitom může provádět různé výpomoci a dobrovolné práce, ale důležitá je zde absence příjmu.³⁰

2.2.1 Definice, příčiny a měření nezaměstnanosti

Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má své kořeny v minulosti, ale i v dnešní době patří stále mezi nejsledovanější fenomén v tržním hospodářství³¹, je signálem projevu určitého narušení stability v národním hospodářství a představuje určitý sociální a politický problém. Z této příčiny je zapotřebí, aby vláda pozorovala tento makroekonomický ukazatel s větší vážností, neboť důsledky nezaměstnanosti míří k neustálenosti ve společnosti. Přesnou definici nezaměstnanosti nelze vymezit, protože se v různých zemích diferencuje. Ale přesto lze najít obecný soulad ve dvou oblastech, a to ve schopnosti pracovat a ve chtění pracovat. Nezaměstnanost se dá tedy definovat jako „stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné pracovat a přející si pracovat, nemohou najít práci“. ³² Dalším vymezením je nerovnováha na trhu práce, kdy nabídka dominuje nad poptávkou po práci.³³

Populace se dá členit do tří základních skupin. První skupinu tvoří zaměstnaní, tj. osoby, které provádějí jakoukoli práci a jsou za ni odměněni. Řadí se mezi ně i lidé, kteří zrovna nepracují z důvodu dovolené, nemoci, mateřské, stávky apod. Druhou skupinu představují nezaměstnaní, tj. lidé, kteří nejsou zaměstnaní, nemají pracovní smlouvu a neplyne jim příjem ze zaměstnání. Lze zde zařadit osoby, které aktivně hledají zaměstnání a jsou ochotné do práce nastoupit, nebo byly ze zaměstnání dočasně propuštěny, nebo osoby čekající v nejbližší době na přijetí do práce. Poslední skupinou jsou ostatní obyvatelé, tj. lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené, osoby v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě či trvale³⁴ nezaměstnané. Nejsou zahrnováni mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které pojímá pouze zaměstnané a nezaměstnané.³⁵

Hlavní příčiny vzniku nezaměstnanosti

Nezaměstnanost vzniká důsledkem nestability na pracovním trhu. Smyslem je s nezaměstnaností bojovat a redukovat její příčiny vzniku a důsledky dopadající na jedince

³⁰ Mareš (1998)

³¹ Na trhu práce sice působí tržní mechanismus, ale do vývoje nezaměstnanosti se musí zasahovat ze strany státu.

³² Jírová (1999, str. 18)

³³ Václavíková (2009)

³⁴ Důvodem může být, že osoby jsou práceneschopné nebo práci přímo nevyhledávají.

³⁵ Jírová (1999)

i celou společnost.³⁶ „Příčiny spočívají v analýze vzájemných vztahů mezi ekonomickým růstem, růstem zaměstnanosti a produktivitou práce. V této souvislosti je sledován ukazatel intenzity zaměstnanosti, který vyjadřuje vztah mezi ekonomickým růstem a růstem zaměstnanosti. Pomocí tohoto ukazatele se sleduje pohyb podílu zaměstnanostní složky na ekonomickém růstu a pro jeho měření slouží tzv. práh zaměstnanosti³⁷ „³⁸

Měření nezaměstnanosti

Velikost nezaměstnanosti se vyjadřuje pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti získaným podílem počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva:

$$u = \frac{U}{L} * 100$$

kde:

- u - míra nezaměstnanosti v %
- U - počet nezaměstnaných
- L - počet celkové pracovní síly³⁹

Podle metodiky EU se vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti změnil od roku 2004:

$$u = \frac{U}{L_1 + L_2 + L_3 + L_4} * 100$$

kde:

- u - míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech
- U - dosažitelní uchazeči o zaměstnání registrovaní na ÚP
- L₁ - zaměstnaní z výběrového šetření pracovních sil
- L₂ - počet pracujících cizinců
- L₃ - cizinci s živnostenským oprávněním
- L₄ - dosažitelní uchazeči o zaměstnání registrovaní na ÚP

Měření nezaměstnanosti skrývá nedostatky. Ukazatel míry nezaměstnanosti nezahrnuje nezaměstnané osoby, které jsou neregistrované na úřadech práce. Z tohoto

³⁶ Halásková (2001)

³⁷ Práh nezaměstnanosti představuje bod změny, nad nímž ekonomický růst vede k růstu zaměstnanosti.

³⁸ Kotýnková (2006, str. 22)

³⁹ Jírová (1999)

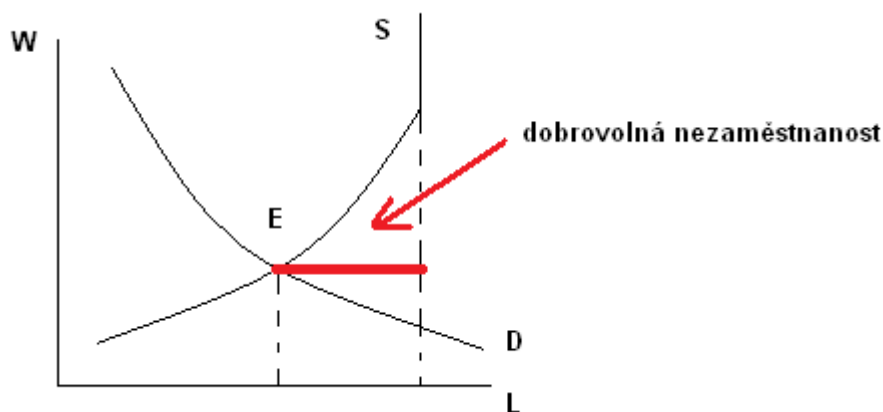
důvodu lze soudit, že výsledek ukazatele není přesný. Dále je skutečnost, že nezaměstnané osoby, které jsou evidované na úřadu práce jako nezaměstnané, nesplňují kritéria statutu nezaměstnané osoby, neboť aktivně nehledají pracovní místo.⁴⁰

2.2.2 Typy nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti – v posledních letech je tento pojem stále více upřednostňován v moderní ekonomii. Je to určitá míra nezaměstnanosti, která odpovídá stavu stability na trhu práce. Představuje také nejnižší míru nezaměstnanosti, která je udržitelná v současném národním hospodářství, a zároveň nejvyšší míru zaměstnanosti, a produkt na úrovni potenciálního produktu.

Jak už bylo zmíněno, při přirozené míře nezaměstnanosti existuje nezaměstnanost, kterou je možno nazvat dobrovolnou nezaměstnaností, tzn. lidé bez příjmu ze zaměstnání - nezaměstnaní - nemají zájem o pracovní místa. Důvodem nezájmu je fakt, že pracovní místa určena k nabízení nevyhovují požadavkům uchazeče. Uchazeč raději preferuje volný čas před prací, avšak aktivně si hledá pracovní místo, například lépe placené nebo odpovídající vhodným pracovním podmínkám. Velikost dobrovolné nezaměstnanosti znázorňuje červená úsečka na Obr. 2.5.⁴¹ Opakem je nedobrovolná nezaměstnanost, kdy při vyšší mzdě než je mzda rovnovážná, existuje větší počet lidí, kteří chtějí pracovat, než množství pracovních míst, tzn. nabídka má přesilu nad poptávkou po práci. Ale ne všichni zaměstnání získají.⁴²

Obr. 2.5 Dobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Buchtová (2002)

⁴⁰ Václavíková (2009)

⁴¹ Buchtová (2002)

⁴² Halásková (2001)

Frikční nezaměstnanost – dle názorů ekonomů se jedná o nejméně problémovou formu nezaměstnanosti. Jejím důležitým znakem je krátkodobost, neodvratnost⁴³ a prozatímnost. V této formě nezaměstnanosti se pohybují lidé⁴⁴, kteří se rozhodli změnit své povolání. Frikční nezaměstnaností tedy označujeme dobu mezi opuštěním předešlého zaměstnání a nastoupením do nového zaměstnání. Typickým příkladem mohou být absolventi základních, středních a vysokých škol hledající své první pracovní místo. Na frikční nezaměstnanost nežádouce působí poskytování podpor v nezaměstnanosti, jenž dobu nezaměstnanosti více prodlužují.⁴⁵

Strukturální nezaměstnanost – zastavení určitých odvětví, a zároveň rozvíjení nových odvětví, v národním hospodářství mají za následek přesun pracovních míst mezi jednotlivými sektory. Útlum určitého odvětví, které bylo v daném regionu nadřezeno ostatním, je spojen s nezaměstnaností v dané oblasti. Disharmonie nabídky práce a poptávky po práci, to je hlavní problém této formy nezaměstnanosti. Pracovní místa v těchto oblastech sice existují, ale vzdělání a kvalifikace uchazečů se neshoduje s poptávkou firem po práci. Lidský kapitál⁴⁶ není dostatečně rozvinut, a proto nejlepším východiskem je rekvalifikace.

Cyklická nezaměstnanost – důvodem vzniku této formy nezaměstnanosti je nedostačující agregátní poptávka, k níž dochází v době hospodářské krize. Nezaměstnanost je spojena s nedostatkem volných pracovních míst, a proto dochází ke zpomalení ekonomického růstu a k prudkému růstu nezaměstnanosti.⁴⁷ Cestu z této nezaměstnanosti je obtížné nalézt, neboť ji způsobují cyklické změny hospodářských aktivit. Tato nezaměstnanost souvisí s Okunovým zákonem, tj. při růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou výši se snižuje hrubý domácí produkt.

Sezonní nezaměstnanost – příčinou vzniku nezaměstnanosti je střídání ročních období a s tím spojené spotřebitelské výkyvy na určitou sortu zboží a služeb. Určitá odvětví v hospodářství jsou závislá na počasí, například zemědělství a cestovní ruch. Spotřebitelské preference se také mění v závislosti na období, například vánoční, velikonoční, letní či zimní období.⁴⁸

⁴³ V opačném případě by vláda musela nařizovat svým občanům, aby vstupovali do prvně nabízených zaměstnání.

⁴⁴ V angličtině jsou tyto lidé nazýváni jako „people between two jobs“.

⁴⁵ Václavíková (2009)

⁴⁶ Pod pojmem si lze představit soubor znalostí, dovedností, schopností a motivací, které se získávají zejména vzděláváním a praxí. Jedinec investující do svého vzdělávání, přináší užitek nejen pro sebe, ale i pro společnost.

⁴⁷ Kotýnková (2006)

⁴⁸ Václavíková (2009)

Pojetí NAIRU – makroekonomické pojetí spojené s mírou inflace. Je to míra nezaměstnanosti, při které je inflace stálá. Jde o inflaci neakcelerující, nemění tempo růstu míry inflace a je spojena s rovnováhou na trhu práce. Znamená to, že pokud vývoj nezaměstnanosti dosahuje vývoje NAIRU, vývoj inflace je ustálený. Pokud vývoj nezaměstnanosti sestává pod úrovní NAIRU, inflace bude nárůstat.⁴⁹

2.2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost s sebou přináší zejména ekonomické a sociální důsledky. Ekonomické následky jsou spojeny s hospodářskou ztrátou, hrubý národní produkt se nachází pod úrovní potenciálního HNP, výrobní faktory nejsou nejvhodněji využity. Existují i zvýšené požadavky na výdaje ze státního rozpočtu z hlediska vyplácení podpor a z nepřítomnosti daňových příjmů. Sociální následky mají také výrazný dopad na jedince i na společenský život. Důsledky jsou u každé osoby individuální, každý prožívá danou situaci rozdílně.⁵⁰ Práce pro člověka má velký význam, je důležitým předpokladem pro jeho existenci a dává mu pocit seberealizace, prestiže a uznání ve společnosti.⁵¹ Statut nezaměstnané osoby znamená ztrátu pracovního příjmu a napojení se na sociální příjem, jedinci klesá životní úroveň a s rodinou se dostává do finančních problémů. Jestliže nezaměstnanost trvá dlouhodobě⁵², může vést až k chudobě či k sociální izolaci. Nezaměstnanost má také velký vliv na vnímání času. Nezaměstnaní ztrácí pojem o času a svůj volný čas věnují nepotřebným aktivitám. Nezaměstnanost taktéž působí na zdravotní a psychický stav člověka, který má pocit neschopnosti, nepotřebnosti a neprospěšnosti.⁵³

2.3 Politika zaměstnanosti

Ekonomický růst a rozvoj je podstatným předpokladem pro růst zaměstnanosti a pro sociální zaopatření společnosti v národním hospodářství. Pracovní síla a uchazeči o zaměstnání musí být vzdělaní, kvalifikovaní, motivováni a efektivně přispívat k dlouhodobému ekonomickému růstu. Proto zde působí politika zaměstnanosti a sociální politika, jež jsou vzájemně propojené, a zaručují určitou společenskou úroveň.

⁴⁹ Václavíková (2009)

⁵⁰ Halásková (2001)

⁵¹ Buchtová (2002)

⁵² Důležitá je délka trvání nezaměstnanosti, kdy je jedinec evidován jako nezaměstnaný. Doba trvání závisí na aktuální situaci na trhu práce. Prodlouženost doby trvání nezaměstnanosti má negativní důsledky i negativní břemena. Jírová (1999)

⁵³ Halásková (2001)

Technologickým pokrokem se stále zvyšují nároky na odborné zaměstnance, proto lidský kapitál sehraává důležitou roli.⁵⁴

2.3.1 Definice a pojetí politiky zaměstnanosti

Definice politiky zaměstnanosti

V současnosti je podle vlády, odborů i veřejností politickou předností snížení přirozené míry nezaměstnanosti.⁵⁵ Politika zaměstnanosti ale nemůže přeměňovat vývoj na trhu práce, může tomu pouze napomáhat určitým způsobem. Politika zaměstnanosti má řadu různých definic. Je možno ji charakterizovat jako souhrn makroekonomických opatření vytvářející rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Mezi její další poslání patří přínosné využití zdrojů pracovních sil a zajištění práva občanů na zaměstnání. Vláda, respektive Ministerstvo práce a sociálních věcí, nefunguje na trhu práce na mikroúrovni, vytváří pouze vhodné podmínky pro lepší chod na trhu práce. Na územní úrovni politiku zaměstnanosti zabezpečují územní orgány, tj. úřady práce.⁵⁶

Politika zaměstnanosti je součástí makroekonomické hospodářské politiky, která má určující vliv na stabilitu trhu práce formou jejích opatření orientující se na ekonomický růst a rozvoj. Politika zaměstnanosti se zaměřuje na rozmach infrastruktury na trhu práce prostřednictvím institucí, které zajišťují poradenské, zprostředkovatelské a informační služby. Tím poskytují veřejnosti dokonalejší informace o pracovních místech a o uchazečích o zaměstnání. Vytváří vhodné podmínky pro mobilitu pracovní síly - dopravní síť, bytová politika. Dále se jedná o poskytování finanční podpory zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních míst, a tím se usnadňuje zaměstnávání mládeže, starších osob, handicapovaných osob aj. Také se orientuje na poskytování dávek a vyplácení podpor v nezaměstnanosti, aby zabezpečila životní podmínky osob, které se staly dočasně nezaměstnanými, a aby nebyly trvale vyřazeny z trhu práce.⁵⁷

Pojetí politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti má velmi úzkou spojitost s politikou veřejnou, kterou je možno charakterizovat jako „soubor metod, postupů, opatření a nástrojů k dosažení určitého veřejného cíle“.⁵⁸ Samotné pojetí „veřejná“ má dvě různá hlediska, můžeme na ni nahlížet z pohledu

⁵⁴ Václavíková (2002)

⁵⁵ Mareš (1998)

⁵⁶ Jírová (1999)

⁵⁷ Halásková (2001)

⁵⁸ Halásková (2008, str. 12)

systetického či analytického v závislosti na šíři vnímání tohoto pojetí. Z makroekonomického – systetického – pohledu se politika zaměstnanosti zaměřuje na odstraňování příčin nezaměstnanosti a působí celoplošně na straně poptávky po pracovní síle. Neřeší se zde pouze nezaměstnanost, při hodnocení národního hospodářství se musí sledovat i ostatní makroekonomické veličiny⁵⁹. Cíle hospodářské politiky se mnohokrát dostávají do rozporu, tzn. kladný výsledek v jedné oblasti má za následek záporný výsledek v oblasti jiné. Politika zaměstnanosti funguje i na regionální – analytické – úrovni, na níž řeší důsledky nezaměstnanosti. Úřady práce, jakožto územní orgány zabezpečující politiku zaměstnanosti, prostřednictvím svých programů zmírňují či odstraňují negativní důsledky nezaměstnanost v konkrétním území.⁶⁰

2.3.2 Aktivní a pasivní politka zaměstnanosti

Aktivní politika - hlavní role politiky zaměstnanosti tkví ve financování trhu práce a projektů, které pomáhají rizikovým skupinám⁶¹ bojovat s nezaměstnaností⁶², převážně je tato politika zaměřena na dlouhodobě nezaměstnané. Tito lidé přichází o své vědomosti a znalosti a ztrácí motivaci pracovat. Z tohoto důvodu úřady práce poskytují profesionální služby, které napomáhají nezaměstnaným řešit jejich tíživou situaci. Nezaměstnaní lidé využívají i soukromé organizace, mezi které patří zprostředkovatelny práce.⁶³ Ve svém důsledku podporuje hospodářský růst, růst zaměstnanosti a snižuje výdaje ze státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti.⁶⁴

Pasivní politika - do její kategorie patří vyplácení podpor⁶⁵ v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci, nachází se zde i možnost předčasného odchodu do důchodu. Podpory ovšem nesmí přesáhnout určitou výši, která by vedla k demotivání nezaměstnaných k hledání nového pracovního místa. Podpory dále nesmí pobízet ke vzniku dobrovolné nezaměstnanosti.⁶⁶ Jedná se o systém, jenž dává danému jedinci možnost existenčního přežití v určitém sociálním standardu, smyslem systému je kompenzace příjmu ze zaměstnání. Ve svém důsledku řeší pouze sociální důsledky.⁶⁷

⁵⁹ Inflace, platební bilance a hospodářský růst.

⁶⁰ Halásková

⁶¹ Mezi rizikové skupiny patří mladiství do 30 let, starší lidé, ženy, zdravotně postižení lidé, lidé bez kvalifikace, Romské etnikum. Buchtová (2002)

⁶² Mareš (1998)

⁶³ Václavíková (2009)

⁶⁴ Halásková (2008)

⁶⁵ Vyplácení podpor je časově limitováno a její výše je stanovena jako procento ze mzdy minulého zaměstnání. Podpora má podobu částečné kompenzace ušlého příjmu ze zaměstnání. Halásková (2001)

⁶⁶ Václavíková (2009)

⁶⁷ Halásková (2008)

3 Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava

Perspektivní historické vyvíjení okresu Ostrava silně působí na současnou zaměstnanost i hospodářství. Nalezení černého uhlí⁶⁸ bylo hnacím motorem pro rychlý rozvoj Ostravska. Objev vedl k vytvoření těžkého a těžebního průmyslu a přinesl oživení hospodářství. Byly založeny Vítkovické železárny, Nová Huť Klementa Gottwalda a Ostravsko – karvinské doly. V roce 1994 byla utlumena důlní činnost a ostravské podniky začínají procházet významnými přeměnami, výrazně se snižuje počet pracovních míst. Dnes se do popředí dostává kultura, obchod, vzdělávání a administrativa a Ostravsko se řadí mezi významná centra.⁶⁹

3.1 Charakteristika okresu Ostrava - město

Ostrava je třetím největším městem České republiky dle počtu obyvatel a podle velikosti plochy jí přísluší místo druhé. Ostrava je statutárním městem s 23 městskými obvody, z ekonomického hlediska se jí daří velmi dobře⁷⁰ a je významným centrem v oblasti kultury, vzdělání, obchodu i administrativy s celkovou rozlohou 331 km². Okres Ostrava – město byl k 31. 12. 2008 trvale obydlen 336 735 obyvateli⁷¹, z toho 51,5 % představovaly ženy. Celkový počet obyvatel oproti roku 2008 poklesl pouze o 76 osob, pokles tvořili lidé v produktivním věku (15 – 64 let) a věková skupina 0 – 14 let. Naopak se zvýšil počet věkové kategorie 65 a více let. Graf věkové struktury obyvatel okresu Ostrava je v Příloze 1. V Ostravě také stoupá průměrný věk populace, jenž se vyšplhal na 40,5 let, z toho muži 38,8 let a 42,1 let u žen (Tab. 3.1).⁷²

Ostrava má výhodné geografické umístění, průmyslový základ, rozvinutou infrastrukturu, a proto na její lokalitu míří investice nejen z ČR, ale i ze zahraničí – nachází se zde Vědecko – technologický park Ostrava, Moravskoslezský strojírenský klastr⁷³, Centrum pokročilých technologií spolu s Podnikatelským inkubátorem. Řada zahraničních společností našla své sídlo v okolí Ostravy a využívají podmínky pro investování – Hyundai, Tieto, Multi Development aj. Zahraniční investoři velmi kladně ovlivňují ostravský trh práce a město zvláště podporuje ty investice, které přispívají k vytváření nových pracovních míst.

⁶⁸ Nález v roce 1763.

⁶⁹ Charakteristika okresu Ostrava – město (2009)

⁷⁰ Agentura Standard & Poor's Ostravě udělila úvěrový rating A- a agentura Moody's rating A2.

⁷¹ Proč Ostrava (2009)

⁷² Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

⁷³ Investoři na území mají jednodušší přístup k subdodavatelům, čím se zvyšuje konkurenceschopnost a ekonomický růst. Jedná se o první klastr na území ČR, Ostrava je tahounem mezi ostatními kraji.

Ostrava vlastní okolo 15 % plochy, na které se soustřeďuje brownfiels, čímž představuje největší plochu brownfiels v ČR a vytváří tak velké možnosti pro rozvoj města. Největší plochu brownfiels tvoří Karolína, Dolní oblast Vítkovic a Hrušov.

Ostrava vlastní silný potenciál v lidských zdrojích. Nezaměstnanost se od roku 2004 do roku 2008 snížila zhruba až o polovinu⁷⁴, příčinou je příchod zahraničních investorů do průmyslových zón v Hrabové a Mošnově. V těchto zónách se koncentrují velké společnosti, které přispívají k ekonomickému růstu a hlavně vedou k růstu zaměstnanosti v Ostravě. V Hrabové vzniklo více než 5 000 pracovních míst a zóna se stala jednou z nejúspěšnějších v ČR. Investující společnosti pocházejí z Tchaj-wanu, Nizozemí, Jižní Korey a USA. Druhá průmyslová zóna v Mošnově se nachází blízko mezinárodního letiště a je určena pro společnosti, jejichž znakem je technický pokrok a export. Investory v zóně tvoří Německo, Itálie, ČR, SR a Jižní Korea.⁷⁵

Tab. 3.1 Vývoj počtu trvale bydlících občanů v okrese Ostrava

ukazatel (celkový počet)	stav k 31. 12. 2008	
	celkem	z toho ženy
obyvatelé celkem	336 735	173 555
obyvatelé ve věku 0 – 14 let	47 101	22 951
obyvatelé ve věku 15 – 64 let	239 134	119 772
obyvatelé ve věku 65 a více	50 500	30 832
průměrný věk obyvatel	40,5	42,1

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

3.2 Analýza poptávky po práci v okrese Ostrava

Analýza trhu práce na straně poptávky se orientuje na hledání, vyhodnocování a vysvětlení vzájemných vztahů mezi jednotlivými prvky, které se formulují na pracovním trhu a zároveň působí na vývoj zaměstnanosti, nezaměstnanosti a na výkonnost politiky zaměstnanosti. Podkladem pro analýzu trhu práce je již zmíněná poptávka po práci, dále nabídka práce, politika zaměstnanosti a v neposlední řadě ekonomické prostředí národního hospodářství.⁷⁶

⁷⁴ Proč Ostrava (2009)

⁷⁵ Průmyslové zóny (2010)

⁷⁶ Analýzy trhu práce (2009)

3.2.1 Zaměstnanost

Zaměstnanost v okrese Ostrava, a nejen zde, byla ovlivněna světovou hospodářskou krizí v roce 2008. Prvotní příčinou je krize na hypotečních trzích v roce 2007, která propukla v USA a která přerostla do celosvětové finanční a hospodářské krize v roce 2008. Do ČR zavítala v září roku 2008, jejím následkem je pokles růstu reálného HDP a nárůst spotřebitelských cen má negativní dopad na kupní sílu domácností, zaměstnanost byla v průběhu roku 2009 velmi ovlivněna. Národní hospodářství zasáhla recese⁷⁷, která se zásadně projevila v tomto okrese, neboť právě zde se nachází značné množství velkých podniků podnikajících zvláště ve zpracovatelském průmyslu, jejichž hlavní prioritou je vývoz. Velké průmyslové firmy, zaměřené na výrobu kovů, na hutní zpracování a slévárenství, museli podstatně redukovat svou produkci vlivem snížení poptávky po statcích a těžko hledali svůj odbyt. Ale na konci roku 2009 nastal optimismus v podobě kladného vývoje v některých odvětvích průmyslu, kromě stavebnictví. Nejeden firma v okrese Ostrava usilovala o oddalování propouštění svých pracovníků. Ale některé firmy se nevyhnuly propouštění a musely tedy skončit pracovní poměry ve zkušební době anebo neobnovovaly smlouvy na dobu určitou. Dochází k nárůstu nezaměstnanosti, kdy zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům náhradu mzdy ve výši minimálně 60 % průměrného platu. Firmy v okrese, přibližně 30 zaměstnavatelů, musely přikročit k hromadnému propouštění svých zaměstnanců, okolo 1 312 pracovníků bylo propuštěno.⁷⁸

3.2.2 Zaměstnavatelé

Ostravský úřad práce monitoruje situaci na pracovním trhu, vypracovává plán vývoje zaměstnanosti, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti v okrese, provádí různá opatření k ovlivňování nabídky práce a poptávky po pracovní síle. Pro tento účel mohou nyní úřady práce využívat pouze vnitřní informace ze sledování zaměstnavatelů s počtem 26 a více zaměstnanců a k tomu navíc informace o OSVČ a o OSSZ. Úřad práce shromažďuje údaje o záměrech firem v oblasti vývoje zaměstnanosti formou dotazníků⁷⁹, které jsou adresovány jednotlivým velkým a významným firmám v okrese, a tyto údaje každé pololetí zpracovává.⁸⁰ Ke konci roku 2009 bylo pozorováno 795 firem, oproti roku 2008 klesl počet zaměstnavatelských subjektů o 16. U firem bylo zaměstnáno k 31. 12. 2009 celkově

⁷⁷ Lze ji označit obdobím, kdy dochází ke krachu některých podniků, následným propouštěním zaměstnanců a poklesu mezd.

⁷⁸ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

⁷⁹ Další formou sběru dat jsou formuláře umístěné na stránce portálu MPSV věnované monitoringu zaměstnavatelů.

⁸⁰ Monitoring zaměstnavatelů (2006)

102 006 zaměstnanců⁸¹, meziročně o 3 875 méně. První pololetí roku 2009 se projevovала razantním úbytkem pracovních sil, kdežto pololetí druhé bylo doprovázeno mírným nárůstem zaměstnaných osob.

Dle Mezinárodní organizace práce (ILO) člení ČR od června 2002 zaměstnavatelé do kategorií podle počtu zaměstnanců na malé firmy (1- 49 pracovníků), střední (50 – 249 pracovníků) a velké (250 a více zaměstnanců). Poslední zmíněná skupina firem zaměstnává nejvíce osob, a proto se ještě podrobněji rozděluje⁸². Na trhu práce v okrese Ostrava mají firmy s 50 – 249 zaměstnanci poměrně velké zastoupení, avšak tato kategorie zaznamenala meziroční pokles o 5,2 % a naopak se zvýšil počet malých firem o 1 %, které mají dominantní postavení na trhu práce v našem okrese (Tab. 3.2).

Tab. 3.2 Zaměstnanost podle počtu zaměstnanců - zaměstnavatelé

Kategorie	31. 12. 2008		31. 12. 2009		12/2009 – 12/2008	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
1 – 49	387	47,70	391	49,20	+4	+1,0
50 – 249	347	42,80	329	41,40	-18	-5,2
250 a více	77	9,50	75	9,40	-2	-2,6
z toho						
250 – 499	42	54,50	40	53,30	-2	-4,8
500 – 999	20	26,00	20	26,70	+0	+0,0
1 000 – 4 999	14	18,20	14	18,70	+0	+0,0
5 000 a více	1	1,30	1	1,30	+0	+0,0
Celkem	811	100,00	795	100,00	-16	-2,0

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

U všech sledovaných firem přinesl průběh roku 2009 pokles zaměstnanců takřka o 4 % vlivem dopadu hospodářské krize, která zasáhla celý svět. Kategorie 250 a více zaměstnanců zaznamenala největší snížení zaměstnanosti oproti roku 2008, sestup až o 4,9 %. Druhá kategorie zaregistrovala snížení zaměstnaných osob o 2,8 % a první kategorie nedošla k výrazným změnám, zaměstnanost stagnovala (Tab. 3.3).⁸³

⁸¹ Viz. Příloha 3.

⁸² ILO, jejímž účelem je zlepšovat pracovní a životní podmínky občanů, rozděluje poslední kategorii nad rámec kategorizace (I. 250 až 499, II. 500 až 999, III. 1 000 až 4 999, IV. 5 000 a více).

⁸³ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Tab. 3.3 Zaměstnanost podle počtu zaměstnanců v organizacích – zaměstnanci

Kategorie	stav k 31. 12. 2008		stav k 31. 12. 2009		12/2009 – 12/2008	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
1 – 49	11 468	10,80	11 471	11,20	3	0,0
50 – 249	34 813	32,90	33 855	33,20	-958	-2,8
250 a více	59 600	56,30	56 680	55,60	-2 920	-4,9
z toho						
250 – 499	13 466	22,60	14 129	24,90	663	4,9
500 – 999	13 821	23,20	13 524	23,90	-297	-2,1
1 000 – 4 999	24 851	41,70	23 095	40,70	-1 756	-7,1
5 000 a více	7 462	12,50	5 932	10,50	-1 530	-20,5
Celkem	105 881	100,00	102 006	100,00	-3 875	-3,7

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

Nejedna ostravská firma prováděla opatření v době hospodářské krize, výjimkou nejsou ani Moravsko – chemické závody, jakožto člen skupiny BorsodChem s celkovým počtem 391 zaměstnanců k roku 2008. Vedení společnosti uskutečňovalo úsporná opatření pro 2. čtvrtletí roku 2009 vzhledem ke špatné situaci na světových trzích, došlo k útlumu poptávky po zboží a společnost postrádala zakázky. Společnost si byla vědoma toho, že krize nepotrvá dlouho a po nějaké době odezní, a proto se rozhodla nepropouštět. Propouštění by jinak mělo za následek pozdější najímání nových zaměstnanců. Opatření spočívalo ve zkrácení pracovního týdne z 37,5 hodin na 35 hodin týdně.⁸⁴

Podle odvětví jsou pozorované zaměstnavatelské subjekty od roku 2008 rozčleněny dle klasifikace CZ – NACE, jenž vystřídala původní OKEČ. Počet firem se v loňském roce meziročně snížil v oblasti velkoobchodu a maloobchodu, opravy a údržby motorových vozidel o 0,7 %, administrativní a podpůrné činnosti zaznamenaly pokles o 0,4 % a ve stavebnictví registrovali pokles o 0,3 %, tj. 4 firmy. Opačně se počet firem v roce 2009 meziročně zvýšil v oblasti komunikační a informační činnosti o 0,7 %. K meziročnímu snížení zaměstnanosti došlo ve zpracovatelském průmyslu, konkrétně hutní zpracování kovů a slévárenství, o 3,3 %, tj. 2 731 osob. Protikladem je odvětví veřejné správy, kde je nárůst o 0,8 %, tj. 569 osob. Počet zaměstnavatelů a zaměstnanců v odvětvích podle CZ – NACE je uveden v Příloze 2 a Příloze 3.

⁸⁴ Úsporná opatření (2009)

Podle skupin osob se celková zaměstnanost žen, osob se zdravotním postižením i pracujících důchodců snížila, u žen pokles činil 1,2 %, tj. 568 žen, u OZP 3,9 %, tj. 107 osob a úbytek důchodců v procentním vyjádření byl 6,8 %, tj. 205 osob (Tab. 3.4).⁸⁵

Tab. 3.4 Zaměstnanost vybraných skupin u zaměstnavatelů

Kategorie	počet osob		12/2009 – 12/2008	
	k 31. 12. 2008	k 31. 12. 2009	absolutně	%
Ženy	47 008	46 440	-568	-1,2
OZP	2 735	2 628	-107	-3,9
Důchodci	3 017	2 812	-205	-6,8

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

3.2.3 Zahraniční zaměstnanost

Cizinci ze zemí EU⁸⁶ a Třetích zemí – zbytek světa – vstupují na český trh práce. Zahraniční zaměstnanci výrazně působí na růst zaměstnanosti a okres Ostrava – město má relativně vysoké zastoupení zahraničních pracovníků v odvětvích, náleží jí 7. místo z hlediska všech okresů ČR za únor 2010. Personální pracovníci daných firem na Ostravsku obsazují pracovní místa cizinci, neboť určité druhy povolání nenachází obsazení požadovanými českými uchazeči o zaměstnání a to i v době hospodářské recese, kdy klesá poptávka po pracovní síle a roste výrazně nezaměstnanost. Zdá se, že čeští, respektive ostravští, občané raději využívají „pohodlné sociální sítě“ a pobírají podporu v nezaměstnanosti, než aby si našli pracovní místo a pobírali pracovní příjmy. Tím by se také zvyšovaly daňové příjmy do státního rozpočtu a ne výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti⁸⁷. A proto jsou často na určité pracovní pozice dosazováni cizinci. V ostravském okrese úřad práce evidoval 3 843 občanů ze zemí EU/EHP a Švýcarska k 31. 12. 2008 a k 31. 12. 2009 už jen 3 522 občanů⁸⁸, došlo k meziročnímu poklesu o 8,4 %, tj. o 321 občanů méně než v roce 2008. Na konci loňského roku na území Ostravska bylo zaměstnáno 509 cizích státních příslušníků⁸⁹, kteří měli povolení k zaměstnání⁹⁰, tj. o 264 cizinců méně než v roce 2008 (Tab. 3.5). Příčinou poklesu byla hospodářská krize a její následný úbytek pracovních míst v ostravských podnicích. Občanům nečlenských zemí EU úřad práce v Ostravě vydává

⁸⁵ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

⁸⁶ A ze zemí EHP a Švýcarska, které nejsou členy EU.

⁸⁷ V rámci České republiky výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti převyšují výdaje na APZ.

⁸⁸ Z toho 2 720 osob bylo slovenské státní příslušnosti.

⁸⁹ Cizince převážně tvoří Ukrajinci, Vietnamci a Kosovci.

⁹⁰ Občané EU/EHP a Švýcarska nepotřebují povolení k zaměstnání.

povolení k zaměstnání a dobu tohoto povolení může i prodloužit. Argumentem pro prodloužení povolení je obtížné zaplnění pracovního místa občanem ČR, cizinci většinou obsazují méně prestižní a méně placená místa, například ve stavebnictví a výrobě kovových konstrukcí. Počet zaměstnaných evidovaných cizinců a občanů EU/EHP a Švýcarska v členění dle státní příslušnosti obsahuje Příloha 4.⁹¹

Tab. 3.5 Zaměstnávání cizinců a občanů EU/EHP a Švýcarska

ukazatel (celkový počet)	stav k		12/2009 – 12/2008	
	31. 12. 2008	31. 12. 2009	absolutně	%
platná povolení k zaměstnání pro cizince	773	509	-264	-34,2
evidování zaměstnání občané z EU/EHP a Švýcarska	3 843	3 522	-321	-8,4
evidování cizinci podle úst. § 98	157	227	+70	+44,6
zelené karty	0	1	+1	-
celkem	4 773	4 259	-514	-10,8

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

3.2.4 Volná pracovní místa

Podmínky na poptávkové straně ostravského trhu práce se od konce roku 2008 začaly zhoršovat. Tuto situaci předcházela dobře se vyvíjející vysoká poptávka zaměstnavatelských subjektů po nových pracovnících. Vlivem celosvětového hospodářského zhoršení narostly odbytové a finanční komplikace firem a snížila se poptávka po nové pracovní síle. Nejkritičtější měsícem byl hned měsíc leden loňského roku, jenž se zapsal do historie Úřadu práce v Ostravě, došlo k poklesu až o 2 243 pracovních míst a ubývání míst nepřestalo až do prosince 2009, tehdy bylo už pouze 889 volných pracovních míst.

Vzhledem k nepříznivému stavu na straně poptávky po práci v okrese Ostrava – město se podstatně zvýšil počet evidovaných uchazečů o pracovní post na 20 400, pro srovnání v roce 2008 byl počet 15 362 uchazečů. Značné množství evidovaných uchazečů reprezentovali lidé se středním odborným vzděláním, následně osoby se základním vzděláním a třetí příčku obsadilo střední odborné vzdělání s maturitou (Tab. 3.6). I počet uchazečů

⁹¹ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

připadajících na jedno pracovní místo v našem okrese se významně zvýšil. Ukazatel⁹² celkového průměrného počtu uchazečů připadajících na jedno pracovní místo v roce 2008 činil 3,6 a v roce 2009 se zvedl na 22,9, graf znázorňující vývoj počtu osob připadajících na jedno VPM v okrese Ostrava a v ČR je uveden v Příloze 5 a Příloha 6 obsahuje vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v roce 2009.⁹³

Tab. 3.6 Počet hlášených volných pracovních míst dle nároků na vzdělání

požadovaný stupeň vzdělání	31. 12. 2008			31. 12. 2009		
	UoZ ²	VPM ³	UoZ/VPM	UoZ	VPM	UoZ/VPM
bez vzdělání	32	9	3,6	35	7	5,0
základní vzdělání	5 953	391	15,2	7 056	93	75,9
střední odborné (SOU+SOŠ)	6 080	3 060	2,0	8 519	383	22,2
střední odborné s maturitou	2 206	567	3,9	3 314	268	12,4
střední všeobecné ¹	385	16	24,1	501	5	100,2
vysokoškolské	706	229	3,1	975	133	7,3
Celkem	15 362	4 272	3,6	20 400	889	22,9

1) gymnázia

2) počet uchazečů o zaměstnání

3) počet volných pracovních míst

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

Existují i taková volná pracovní místa, která se nedaří zaplnit pracovníky déle než 3 měsíce, označují se jako dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa. Ostravský úřad práce k 31. 12. 2009 zachytil 471 takových míst. Jejich počet avšak meziročně velmi poklesl, je to dáno především celkovým snížením volných pracovních míst (Tab. 3.7). Dlouhodobě evidovaná místa byla zachycena u profesí určená pro pomocné a méně kvalifikované zaměstnance, zedníky, lékaře, programátory a také obchodní zástupce. Ve firmách, nejen na Ostravsku, se vyskytují dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa z toho důvodu, že sami zaměstnavatelé vyžadují například vysoké nároky na pracovníka, a tak mnoho uchazečů nesplňuje podmínky pro přijetí do zaměstnání. Zaměstnavatelé žádají od potenciálního

⁹² Vyjadřuje se jako podíl celkového počtu ÚoZ k celkovému počtu VPM.

⁹³ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

pracovníka splnění kvalifikačních předpokladů a dále mohou vyžadovat jeho zdravotní stav, jazykovou zručnost, určitou délku praxe, úzkou specializaci aj.⁹⁴

Tab. 3.7 Kvalifikační struktura dlouhodobě evidovaných VPM

požadovaný stupeň vzdělání	k 31. 12. 2008		k 31. 12. 2009	
	DE VPM	% ¹	DE VPM	%
bez vzdělání	9	100,0	7	100,0
základní vzdělání	268	68,5	83	89,2
střední odborné (SOU+SOŠ)	2 531	82,7	188	49,1
střední odborné s maturitou	339	59,8	106	39,6
střední všeobecné	8	50,0	5	100,0
vysokoškolské	178	77,7	82	61,7
Celkem	3 333	78,0	471	53,0

1) podíl DE VPM na celkovém počtu VPM

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

3.3 Analýza nabídky pracovní síly v okrese Ostrava

Změna nabídky práce má řadu příčin, jenž jsou dány ekonomickými, sociálními i demografickými činiteli. Vývoj nabídky je dán vstupem mladých lidí po ukončení základního, středního či vysokoškolského studia na trh práce a na druhé straně odchodem osob v důchodovém věku. Významným faktorem, který ovlivňuje nabídku, je neangažovanost žen v zaměstnání z důvodu setrvání žen v domácnosti a dalším faktorem je dnes prodlužování věkové hranice odchodu do důchodu. Nabídku také ovlivňují cizí státní příslušníci, jejichž počet neustále roste.

3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 a 2009

V okrese Ostrava se nezaměstnanost v průběhu první poloviny roku 2008 vyvíjela relativně dobře, zlom nastal až s příchodem druhé poloviny tohoto roku⁹⁵, kdy se začal projevovat dopad hospodářské krize. Zhoršující se ekonomické podmínky v ostravských podnicích, a nejen tady na Ostravsku, měly velmi negativní efekty na trh práce a to až do poloviny roku 2009. Registrovaná nezaměstnanost se zvyšovala až do července 2009, počet

⁹⁴ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

⁹⁵ Celkový počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2008 činil 15 362 osob.

uchazečů o pracovní příležitosti začal rychle narůstat, nejvyšší nárůst byl historicky zaznamenán Úřadem práce v Ostravě v měsíci lednu, tj. o 1 613 žadatelů o pracovní místo. Nejvyšší počet nezaměstnaných osob byl dosažen v červenci 2009, úřad práce registroval 20 641 osob. Tento počet pozvolna klesal, od srpna do listopadu se snížil o 672 žadatelů. Ale v prosinci opět došlo k navýšení o 431 osob ucházejících se o zaměstnání. K 31. 12. 2009 se počet nezaměstnaných ukotvil na čísle 20 400. Meziročně tak došlo ke zvýšení počtu evidovaných osob na úřadu práce o 5 038, tj. o 32,8 %. Zaměstnavatelské subjekty se pozitivně přičinily a zhoršující se situaci na pracovním trhu řešily částečnou nezaměstnaností. Byli si vědomi toho, že krize nebude trvalá a brzy skončí, a proto své spolehlivé pracovníky nepropouštěli, aby později nemuseli najímat nové nezaškolené a nezběhlé pracovníky.⁹⁶

3.3.2 Obecná struktura nezaměstnaných osob

Na stoupajícím počtu evidovaných osob na ÚPO se převážně podílely osoby mužského pohlaví, jejich počet se meziročně zvýšil o 3 304, tj. 43,1 %, počet žen se zvýšil pouze o 1 724, tj. 22,4 %. Na území Ostravska se nachází řada průmyslových podniků, převládá zde těžký průmysl. Velké množství mužů pracuje v podnicích, jako jsou VÍTKOVICE Machinery Group, ArcelorMittal Ostrava, OKD a.s. aj. Hospodářskou krizí bylo zapříčiněno rušení některých provozů, například v těchto podnicích, a mnoho mužů přišlo o svou pozici v podniku. Na konci roku 2008 činil počet uchazečů 15 362 osob, z toho ženy představovaly počet 7 692, tj. 50,1 %, mladiství 899, tj. 5,9 % a zdravotně postižené osoby se prezentovaly počtem 2 496, tj. 16,2 %. V roce 2009 měsíc prosinec zaznamenal 20 400 nezaměstnaných, z toho ženy představovaly počet 9 416, tj. 46,2 %, mladiství 1 085, tj. 5,3 % a OZP zastupovaly počet 2 320 osob, tj. 11,4 % (Tab. 3.8). Příloha 7 obsahuje vývoj počtu evidovaných UoZ v letech 2008 a 2009.⁹⁷

⁹⁶ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

⁹⁷ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Tab. 3.8 Struktura uchazečů o zaměstnání

období	Celkem	ženy		OZP		absolventi a mladiství	
	absolutně	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
prosinec 08	15 362	7 692	50,1	2 496	16,2	899	5,9
leden 09	16 975	8 119	47,8	2 495	14,7	935	5,5
Únor	18 081	8 392	46,4	2 451	13,6	992	5,5
Březen	19 052	8 666	45,5	2 422	12,7	990	5,2
Duben	19 417	8 851	45,6	2 373	12,2	948	4,9
Květen	19 595	8 974	45,8	2 354	12,0	843	4,3
Červen	20 018	9 164	45,8	2 371	12,8	677	3,4
červenec	20 641	9 647	46,7	2 373	11,5	688	3,3
Srpen	20 617	9 667	46,9	2 377	11,5	809	3,9
Září	20 455	9 583	46,8	2 347	11,5	1 255	6,1
Říjen	20 125	9 506	47,2	2 321	11,5	1 193	5,9
Listopad	19 969	9 367	46,9	2 304	11,5	1 117	5,6
Prosinec	20 400	9 416	46,2	2 320	11,4	1 085	5,3
12/2009 - 12/2008 ¹	132,8	122,4	92,2	92,9	70,0	120,7	90,9

1) index vyjádřený v %

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Osoby se zdravotním postižením patří k rizikovým skupinám na ostravském trhu práce. Na konci roku 2009 byl jejich registrovaný stav druhý nejvyšší, první místo zaplnil nedaleký okres Karviná. Jejich stav se snížil o 7,1 % oproti roku 2008, kdy jejich počet činil 2 496 osob (Tab. 3.9). Převažující část těchto osob nemůže vykonávat povolání v důsledku svého zdravotního stavu, malé vzdělanosti a kvalifikace. Lidé ztratili motivaci hledat si práci a vzdělávat se, protože vědí, že mají dlouhodobé zdravotní problémy. Úřad práce postiženým osobám nabízí řadu programů a poradenských služeb, jejichž cílem je získat znalosti a dovednosti a zvýšit si kvalifikaci v dané oblasti.

Další ohroženou skupinou na trhu práce v ostravském okrese jsou ženy. Meziročně stav nezaměstnaných žen registrovaných na úřadu práce vzrostl o 1 724, tj. 22,4 %. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání ženy představovaly počet 9 416, tj. 46,2 %. V průběhu loňského roku bylo nově evidováno na úřadu práce 12 171 žen, z toho bylo vyčleněno 10 477 žen, z nichž 6 407 žen potkalo štěstí v podobě nalezení vhodného pracovního postu. Míra nezaměstnanosti žen ve srovnání s mírou nezaměstnanosti mužů byla během roku 2009 vyšší a na konci roku se vyšplhala na 12 %.

K rizikovým skupinám na Ostravsku patří kromě již zmíněných skupin také absolventi⁹⁸ a mladiství. Jejich problémem je absence praxe, a proto často navštěvují úřad práce. ÚP na konci roku 2009 evidoval 1 085 osob, což je o 186 více než v předešlém roce. Jejich počet se meziročně na celkovém stavu uchazečů o zaměstnání snížil z 5,9 % na 5,3 %, tedy o 0,6 procentního bodu (Tab. 3.10).

Do poslední ohrožené skupiny na ostravském trhu práce lze zařadit cizince, kteří jsou zde poměrně hojně zastoupeni. Na konci loňského roku bylo evidováno 345 cizinců, z toho občané EU/EHP a Švýcarska představovali počet 224 osob, většinový podíl zaujímal občané se slovenským a polským státním občanstvím. Ostatní cizince tvořili státní příslušníci z Vietnamu, Ukrajiny a Ruska.⁹⁹

Tab. 3.9 Vývoj počtu evidovaných uchazečů - OZP

Ukazatel	stav k		12/2009 – 12/2009	
	31. 12. 2008	31. 12. 2009	absolutně	%
celkový počet uchazečů – OZP	2 496	2 320	-176	-7,1
jejich podíl na celkovém počtu UoZ v %	16,2	11,4	-	-

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

Tab. 3.10 Vývoj počtu evidovaných absolventů dle stupně vzdělání

stupeň vzdělání	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	0	0,0	1	0,1
základní vzdělání	273	30,4	255	23,5
střední odborné	237	26,4	339	31,2
střední odborné s maturitou	250	27,8	343	31,6
střední všeobecné	22	2,4	12	1,1
Vysokoškolské	117	13,0	135	12,4
Celkem	889	100,0	1085	100,0

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

⁹⁸ Úřad práce považuje za absolventy škol a učilišť uchazeče o zaměstnání do dvou let po ukončení studia.

⁹⁹ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Z hlediska věkové struktury ostravský úřad práce eviduje nezaměstnané osoby ve všech věkových kategoriích. Meziročně se počet nezaměstnaných osob do 25 let během roku 2009 zvýšil na 15,2 % tj. o 0,4 procentního bodu více oproti roku 2008. Věková skupina uchazečů o zaměstnání ve věku 25 – 50 let se zvýšila na 55,9 %, tj. meziročně o 2 procentní body více. Počet nezaměstnaných osob nad 50 let se snížil na 29 %, tj. o 2,2 procentního bodu méně oproti roku 2008 (Tab. 3.11).

Ve vztahu ke vzdělanostní struktuře úřad práce v ostravském okrese eviduje uchazeče o zaměstnání ve všech vzdělanostních kategoriích. Meziročně se nejvíce zvýšil počet nezaměstnaných osob v kategorii střední odborné vzdělání o 2,2 procentního bodu. Kromě toho se navýšil i počet uchazečů v kategorii střední odborné vzdělání s maturitou o 1,8 procentního bodu. Vysokoškoláků v evidenci na úřadu práce přibýlo o 0,2 procentního bodu a naopak se snížil počet uchazečů se základním vzděláním o 4,2 procentního bodu (Tab. 3.12).¹⁰⁰

Vzhledem k tomu, že během roku 2009 vlivem hospodářské krize neustále přibývalo uchazečů o zaměstnání, změnila se také struktura uchazečů z hlediska délky trvání evidované nezaměstnanosti na Úřadu práce v Ostravě. Meziroční průměrná doba registrace na úřadu práce všech nezaměstnaných osob se snížila na 692 dní, tj. o 228 dní méně než v roce 2008, kdy průměrná doba evidence dosahovala 920 dní. Okres Ostrava je nepřetržitě na nejvyšších příčkách v rámci ČR, v roce 2009 byl konkrétně na 3. místě, před ním zaujal pozici okres Karviná a Most. Během loňského roku bylo nejvíce evidováno nezaměstnaných osob, které setrvaly v evidenci méně než 3 měsíce, jejich počet činil 5 135 osob, tj. o 3,2 procentního bodu více oproti roku 2008. Druhou příčku obsadili nezaměstnaní lidé, kteří setrvali v evidenci úřadu práce déle než 2 roky, jejich počet činil 4 185 osob, tj. meziročně o 11,5 procentního bodu méně. Od začátku loňského roku zprostředkovatelé ostravského úřadu práce větší pozornost při obstarávání zaměstnání připisují uchazečům, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců, ke konci roku těchto osob bylo celkem 12 728, tj. 62,4 % všech evidovaných nezaměstnaných osob v databázi Úřadu práce v Ostravě. Databáze na úřadu práce také pojímá uchazeče, kteří jsou evidováni déle než 12 měsíců, ke konci roku 2009 jich bylo celkem 6 696, tj. o 193 osob více vůči roku 2008. Dlouhodobě evidování uchazeči

¹⁰⁰ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

o pracovní místo¹⁰¹, kteří setrvali v evidenci déle než 2 roky, tvořili ke konci roku 2009 počet 4 185 osob, tj. meziročně o 735 těchto osob méně (Tab. 3.13).¹⁰²

Tab. 3.11 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	800	5,2	922	4,5
20 – 24 let	1 481	9,6	2 174	10,7
25 – 29 let	1 556	10,1	2 250	11,0
30 – 34 let	1 747	11,4	2 456	12,0
35 – 39 let	1 649	10,7	2 321	11,4
40 – 44 let	1 665	10,8	2 173	10,7
45 – 49 let	1 671	10,9	2 193	10,8
50 – 54 let	2 335	15,2	2 632	12,9
55 – 59 let	1 878	12,2	2 558	12,5
60 – 64 let	571	3,7	704	3,5
65 a více let	9	0,1	17	0,1
Celkem	15 362	100,0	20 400	100,0

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

Tab. 3.12 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

stupeň vzdělání	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	32	0,2	35	0,2
základní vzdělání	5 953	38,8	7 056	34,6
střední odborné	6 080	39,6	8 519	41,8
střední odborné s maturitou	2 206	14,4	3 314	16,2
střední všeobecné	385	2,5	501	2,5
vysokoškolské	706	4,6	975	4,8
celkem	15 362	100,0	20 400	100,0

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

¹⁰¹ Dlouhodobě nezaměstnané osoby představují většinou starší osoby, OZP, osoby bez nebo s malým vzděláním a příslušníci národnostních minorit.

¹⁰² Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Tab. 3.13 Délka evidované nezaměstnanosti

období	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	absolutně	%	absolutně	%
do 3 měsíců	4 356	28,4	5 135	25,2
3 – 6 měsíců	2 514	16,4	3 970	19,5
6 – 9 měsíců	1 179	7,7	2 490	12,2
9 – 12 měsíců	810	5,3	2 109	10,3
12 – 24 měsíců	1 583	10,3	2 511	12,3
nad 24 měsíců	4 920	32,0	4 185	20,5
celkem	15 362	100,0	20 400	100,0

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

3.3.3 Míra nezaměstnanosti

Míra evidované nezaměstnanosti v okrese Ostrava meziročně narostla o 2,1 procentního bodu, a to na 11,3 %. Míra nezaměstnanosti se v ostravském okrese vyvíjela téměř totožně jako celorepublikový vývoj nezaměstnanosti. Pro srovnání je v Příloze 8 vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Ostrava a v ČR. Ostravský okres vykazoval v žebříčku všech okresů ČR 15. (červen) až 25. místo (prosinec) během předešlého roku (Tab. 3.14).

Český statistický úřad od roku 1999 regulérně provádí šetření míry nezaměstnanosti v jednotlivých městských obvodech a od roku 2007 v jednotlivých obcích okresu. Hodnoty míry nezaměstnanosti v tomto okrese dle jednotlivých obcí a městských obvodů jsou uvedeny v Příloze 9.¹⁰³

¹⁰³ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Tab. 3.14 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Ostrava, MSK a v ČR

2009	Okres Ostrava v %	Moravskoslezský kraj v %	ČR v %	Pořadí okresu Ostrava v rámci ČR
leden	9,4	9,7	6,8	18.
únor	10,2	10,5	7,4	18.
březen	10,8	11,0	7,7	16.
duben	10,9	11,1	7,9	16.
květen	11,0	11,3	7,9	16.
červen	11,3	11,5	8,0	15.
červenec	11,6	11,8	8,4	15.
srpen	11,5	11,8	8,5	17.
září	11,4	11,7	8,6	19.
říjen	11,1	11,5	8,5	20.
listopad	11,0	11,5	8,6	23.
prosinec	11,3	12,1	9,2	25.

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

3.4 Problémy trhu práce v okrese Ostrava

Na okres působí několik činitelů, jež mají nepříznivý dopad na ekonomiku. V první řadě stojí za podotknutí dřívější orientace na těžký průmysl, která i v současné době přináší řadu problémů v sociální, ekologické a hlavně v ekonomické oblasti. Situaci na trhu práce také ovlivňují následky celosvětové hospodářské krize, které nejvíce zasáhly odvětví převažující v tomto okrese, tedy těžký průmysl. Řada ostravských podniků se soustředí na výrobu kovů, hutní zpracování kovů a slévárenství, výrobu kovových konstrukcí aj., a právě proto je současný nepříznivý ekonomický stav pro Ostravu o to více složitější.

V okrese se poptávková strana na trhu práce během roku 2009 nevyvíjela pozitivně, docházelo k úbytku pracovní síly vlivem hospodářské krize. V současnosti hospodářská recese odeznívá a na začátku roku 2010 došlo k mírnému navýšení pracovní síly. Ale i přesto se v evidenci úřadu práce stále vyskytují rizikové skupiny UoZ. Nedokonalost ostravského trhu práce spočívá v nedostatku volných pracovních míst a dochází k růstu nezaměstnanosti. Z těchto důvodů je poměrná vysoká obtížnost zaměstnat nejproblémovější skupiny Ostravanů. Problémy s pracovním uplatněním těchto skupin stále přetrvávají a vyskytují se zvláště u žen. Náročnost při zařazení do pracovního poměru rovněž nesou OZP, osoby starší 50 let věku a v neposlední řadě také osoby s nízkou kvalifikací či dokonce bez ní. Značným problémem je dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost problémových skupin, jež mají nevýhodu v podobě

nepřítomnosti dlouhodobé pracovní příležitosti na trhu práce. V případě získání pracovního místa může dojít také k situaci, že si jej daná osoba neudrží a zaměstnání opět ztratí.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

4 Politika zaměstnanosti v okrese Ostrava

Vstupem České republiky do Evropské unie ke dni 1. května 2004 se Česku otevřela nová cesta a začala využívat možnosti, které členství v EU nabízí. Bylo zapotřebí převzít krom jiného i základní zákonitosti v oblasti politik EU. Z hlediska politiky zaměstnanosti byly přijaty hlavní zásady Evropské strategie zaměstnanosti, jež se opírá o diskusi mezi členskými zeměmi a Komisi EU. Posláním je hledání společného řešení, jež může přispět k vytváření většího množství pracovních míst a může také podporovat zvyšování kvality pracovního místa. V současné době je nezaměstnanost pokládána za jednu z největších výstrah dopadající na občany EU. Evropská strategie zaměstnanosti pomáhá zemím EU, konkrétně jejím občanům zdolávat překážky nezaměstnanosti a vyhnout se chudobě či sociálnímu vyloučení a přispívá k růstu zaměstnanosti, neboť ta patří k hlavním nástrojům ekonomického rozvoje.¹⁰⁵

Připojením České republiky k EU se české úřady práce staly součástí evropské sítě EURES. Cílem je umožnit přístup k informacím, poskytovat poradenské a zprostředkovatelské služby v oblasti hledání zaměstnanců či pracovních míst v zemích EU/EHP¹⁰⁶ a Švýcarska, tedy ve všech evropských státech. Základní prioritou je umožnit snadnější mezinárodní mobilitu pracovních sil, zajistit občanovi právo pracovat a žít v kterékoli evropské zemi. Služba EURES je nabízená zaměstnancům, zájemcům i uchazečům o zaměstnání, zaměstnavatelům, tedy veškerí občané mohou využít této služby, neboť mají právo na volný pohyb osob. V ČR je služba poskytována zejména EURES poradci působícími na okresních úřadech práce, kteří sdělují informace o pracovních místech v jiných evropských zemích a tyto údaje čerpají z databáze¹⁰⁷ portálu EURES. Tento systém má řadu úspěchů, nejeden žadatel nepromarnil svůj čas a této služby využil a již dnes má vhodné pracovní místo.¹⁰⁸

4.1 Specifika politiky zaměstnanosti v ČR

Politika zaměstnanosti je jednou z významných politik českého demokratického státu a zaujímá v ČR charakter státní politiky zaměstnanosti, již vytváří stát¹⁰⁹. Při jejím vytváření se taktéž participují jak zaměstnavatelé, tak i odborové svazy. Politika zaměstnanosti je

¹⁰⁵ Halásková (2008)

¹⁰⁶ Norsko, Lichtenštejnsko a Island.

¹⁰⁷ Databáze pojímá řadu volných pracovních míst, údaje o pracovních i životních podmínkách v jiném evropském státě.

¹⁰⁸ Služba EURES v EU a EHP (2009)

¹⁰⁹ Parlament ČR vydává zákony v oblasti politiky zaměstnanosti.

upravována právními normami, které povstávají z několika zákonů rozdělující stěžejní právní normy a právní normy s nižší právní silou¹¹⁰. Každá země řeší záležitosti týkající se zaměstnanosti, potýká se s nezaměstnaností a každého svého občana chce začlenit do společnosti. Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti zabezpečuje na území ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR prostřednictvím svých územních orgánů práce, tj. okresních úřadů práce. Poskytování sociálních dávek, poradenství a zprostředkování práce, tj. tři základní poslání úřadů práce. Politika zaměstnanosti se uskutečňuje prostřednictvím souboru opatření, která zahrnují aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.¹¹¹

Pasivní politika zaměstnanosti

Do její kategorie patří vyplácení podpor v nezaměstnanosti¹¹² a podpor při rekvalifikaci, nachází se zde i možnost předčasného odchodu do důchodu. Podpory ovšem nesmí přesáhnout určitou výši, která by mohla vést k demotivování nezaměstnaných k hledání nového pracovního místa. Podpory dále nesmí pobízet ke vzniku dobrovolné nezaměstnanosti.¹¹³

Aktivní politika zaměstnanosti

Hlavní role politiky zaměstnanosti tkví ve financování trhu práce a projektů, které pomáhají rizikovým skupinám¹¹⁴ bojovat s nezaměstnaností¹¹⁵, převážně je tato politika zaměřena na dlouhodobě nezaměstnané. Tito lidé přichází o své vědomosti a znalosti a ztrácejí motivaci pracovat. Z tohoto důvodu úřady práce poskytují profesionální služby, které napomáhají nezaměstnaným osobám řešit jejich tíživou životní situaci. Nezaměstnaní lidé využívají i soukromé organizace, mezi které patří zprostředkovatelny práce. Mezi základní nástroje pro dosažení stanovených cílů se řadí:

Rekvalifikace – jedná se o rozšíření a prohloubení dosavadní kvalifikace a její udržování a obnovování.

¹¹⁰ ZoZ, Zákoník práce, Správní řád, Zákon o státní sociální podpoře, Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, Zákon o nemocenském pojištění aj.

¹¹¹ Halásková (2008)

¹¹² Vyplácení podpor je časově limitováno a její výše je stanovena jako procento ze mzdy minulého zaměstnání. Podpora má podobu částečné kompenzace ušlého příjmu za zaměstnání. Halásková (2001)

¹¹³ Václavíková (2009)

¹¹⁴ Mezi rizikové skupiny patří mladiství do 30 let věku, starší lidé, ženy, zdravotně postižení lidé, lidé bez kvalifikace, Romské etnikum. Buchtová (2002)

¹¹⁵ Mareš (1998)

Investiční pobídky – zaměstnavateli, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, jsou poskytovány příspěvky na vytváření nových pracovních míst a na rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce – zaměstnavatel vytváří pracovní příležitosti maximálně na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, čili práce má většinou charakter krátkodobosti (sezónnosti). Zaměřena je na úklid a údržbu v obcích s cílem zlepšit kvalitu životního prostředí.

Společensky účelná pracovní místa – pracovní místa jsou zřizována či vyhrazována zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. Místa jsou obsazována UoZ, kterým nelze zaopatřit pracovní místo jiným způsobem. Uchazeči o zaměstnání se také mohou dohodnout s daným úřadem práce na zřízení pracovního místa, jehož účelem bude výkon samostatné výdělečné činnosti.

Příspěvek na zapracování – tento příspěvek úřad práce umožní, pokud daný zaměstnavatel do svého zaměstnání přijme uchazeče, kterému úřad práce věnoval zvýšenou pozornost.¹¹⁶

Součástí opatření aktivní politiky je též:

Poskytování informací o stavu na trhu práce, kde účelem informací je zvýšit orientaci na trhu. Dále poskytování cílených programů, které jsou zaměřené na rizikové skupiny obyvatelstva a jejich cílem je zlepšit postavení těchto osob na trhu práce během jejich nezaměstnanosti.¹¹⁷ Patří zde i podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jež může být poskytnuta úřadem práce na vytvoření a provoz chráněných pracovních míst i chráněných pracovních dílen. A v neposlední řadě také poradenské a zprostředkovatelské služby, tj. úřady práce nabízejí pomoc při výběru zaměstnání.¹¹⁸

Je evidentní, že aktivní politika je daleko více prospěšná než její protějšek, pasivní politika zaměstnanosti. Náplní APZ je předcházet nadměrnému zatěžování sociálního zabezpečení, kdežto smyslem pasivní politiky je vyplácení podpor v nezaměstnanosti a vede k demotivování lidí hledat si pracovní místo. Jedinci pobírající podporu využívají „bohatou, pohodlnou sociální síť“.¹¹⁹

¹¹⁶ Václavíková (2009)

¹¹⁷ Mareš (1998)

¹¹⁸ Václavíková (2009)

¹¹⁹ Kuchař (2007)

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Tato část státní politiky zaměstnanosti zvyšuje finanční náročnost státního rozpočtu ČR. Zvláště během roku 2009 se prudce navýšila částka vymezená na podpory v nezaměstnanosti, příčinou je velké množství osob, které ztratily své zaměstnání.

4.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce první měsíce své evidence využívají pasivní politiku zaměstnanosti a pobírají podporu v nezaměstnanosti. Podpora se vyplácí po dobu 5 měsíců u UoZ do 50 let věku, dále po dobu 8 měsíců u UoZ nad 50 let do 55 let, dále po dobu 11 měsíců u UoZ nad 55 let. Sazba podpory je první dva měsíce 65 %, další dva měsíce činí 50 % a po zbývajících podpůrných měsících činí 45 % průměrné měsíční čisté mzdy, které uchazeč dosáhl v posledním zaměstnání. Na konci uplynulého roku pobíralo podporu celkem 5 388 registrovaných nezaměstnaných osob, tj. o 1 587 více oproti roku 2008. Příloha 10 obsahuje jednotlivé skupiny uchazečů o zaměstnání s nárokem na vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Tento značný počet nových uchazečů o zaměstnání zapříčinilo velké propouštění osob ze zaměstnání vlivem hospodářské krize, a tak velké množství nových uchazečů mělo nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Podpora měla v posledním čtvrtletí roku 2009 průměrnou měsíční výši 5 699 Kč, tj. o 689 Kč více než v roce 2008.¹²⁰

4.2.2 Financování pasivní politiky zaměstnanosti

V okrese Ostrava – město bylo na politiku zaměstnanosti během roku 2009 vydáno úhrnem 668 744 tis. Kč, tj. oproti roku 2008 o 26,7 % více. Nejvíce finančních prostředků pohltila pasivní politika zaměstnanosti, na kterou bylo vynaloženo 462 534 tis. Kč, což je 69,2 %. V oblasti pasivní politiky došlo k velmi nápadnému nárůstu oproti roku 2008 vlivem velkého propouštění osob ze zaměstnání v důsledku hospodářské krize. Příliv nových uchazečů o zaměstnání na ÚPO se zvyšoval, a tudíž tyto osoby měly nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Výdaje na pasivní politiku meziročně vzrostly o 241 769 tis. Kč, tj. o 109,5 %, naopak pokles byl zaznamenán u aktivní politiky. Celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti jsou uvedeny v Příloze 11.¹²¹

¹²⁰ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

¹²¹ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Její realizace je od 1. 10. 2004 regulována zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vyhláškou č. 518/2004 Sb. a Metodickým pokynem SSZ MPSV č. 8/2004. Aktivní politika je financována z prostředků státního rozpočtu, hospodaření s těmito prostředky je upravováno zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Úřad práce v Ostravě má přidělený rozpočet a tím je omezeno čerpání příspěvků na tuto politiku.¹²²

4.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje APZ mají při realizaci státní politiky zaměstnanosti významné postavení a nelze je opomenout, neboť právě tyto nástroje, v doprovodu s různými opatřeními, regulují stav na trhu práce. Prostřednictvím různých programů, poskytovaných úřadem práce, se začleňují zpět do pracovního poměru osoby, jež byly ze zaměstnání vyloučeny, anebo se vytvářejí a podporují nová pracovní místa určená pro uchazeče o zaměstnání. Aktivní politika je prováděná řadou opatření. Úřad práce v Ostravě zřizuje společensky účelná pracovní místa určená pro uchazeče o zaměstnání náležející do rizikových skupin, kterým je věnována zvýšená péče. Vytváří pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací. Poskytuje zaměstnavatelům prostředky na vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro osoby se zdravotním postižením. Poskytuje příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, také poskytuje finanční prostředky na úhradu mzdových nákladů a na částečnou úhradu provozních nákladů chráněných pracovních míst i dílen. Mezi nástroji APZ se naskýtá také možnost využití rekvalifikací a odborných poradenských i zprostředkovatelských služeb pro nalezení vhodného pracovního postu. Účelem rekvalifikace je doplnit si dosavadní kvalifikaci novými znalostmi či dovednostmi, aby daný uchazeč, či zájemce o zaměstnání uspěl na trhu práce. Zaměstnavatelské subjekty nejsou schopné zužitkovat dosavadní kvalifikaci uchazeče a ten se může ocitnout v ohrožení v podobě ztráty zaměstnání u tohoto zaměstnavatele a později také nemusí získat vhodnou pracovní pozici právě kvůli této „nedoplněné“ kvalifikaci. Dále poskytuje různé cílené programy zaměřené na řešení a posílení zaměstnanosti a v neposlední řadě je také zainteresován na investiční pobídky – hmotná podpora vytváření nových pracovních míst¹²³ a rekvalifikace či školení zaměstnanců¹²⁴ aj.¹²⁵

¹²² Aktivní politika zaměstnanosti (2010)

¹²³ Hmotná podpora až do 200 000 Kč na zaměstnance.

¹²⁴ Hmotná podpora až do 35 % nákladů na školení.

¹²⁵ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

4.3.2 Hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Úřad práce v Ostravě věnuje zvýšenou pozornost zejména rizikovým skupinám na trhu práce v našem okrese. Při zprostředkování vhodného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání jsou uplatňovány veškeré nástroje APZ, které jsou z dlouhodobého hlediska zaměřené na rizikové skupiny. Na ostravském trhu práce vystupují do popředí zvláště tyto osoby:

- Osoby se zdravotním postižením, které jsou značně limitovány svým špatným zdravotním stavem. Mladí lidé převážně do 20 let věku¹²⁶ většinou s nedostatečným vzděláním či bez odborné praxe. Osoby starší 50 let věku, osoby evidované déle než 5 měsíců na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, a taktéž osoby starající se o dítě do 15 let, matky do 9. měsíce po narození dítěte, těhotné a kojící ženy.

Finanční dotace hrazené z „národní“ APZ včetně NIP ESP – OP RLZ a OP LZZ pozitivně přispěly k vytváření pracovních příležitostí, jejichž celkový počet se zvýšil na 1 152, tedy narostl o 285 pracovních míst. Příloha 12 zahrnuje tabulku s celkovým počtem pracovních míst a poskytnutých příspěvků v rámci jednotlivých nástrojů APZ včetně NIP ESF.¹²⁷

- Společensky účelná pracovní místa zřízená UoZ pro výkon SVC – hospodářská krize zapříčinila pokles uchazečů o zaměstnání oproti roku 2008 v této oblasti. Meziročně se snížil počet o 2 osoby na úřadu práce v Ostravě, které nezahájily samostatně výdělečnou činnost. Mezi dominujícími službami, u kterých došlo ke snížení jejich účasti o 3,6 procentního bodu, hrálo velkou roli masérství, kadeřnictví a holičství, kosmetické a regenerační služby aj. Oblast obchodu a zprostředkování také dospěla ke snížení o 0,7 procentního bodu. Příznivou oblastí je podnikání, která dosáhla zvýšení o 4,2 procentního bodu. Finanční příspěvek byl navýšen na 90 000 Kč.

- Společensky účelná pracovní místa zřízená a vyhrazená zaměstnavateli, včetně Národního individuálního projektu Evropského sociálního fondu¹²⁸ - ostravský úřad práce uzavřel se zaměstnavatelskými subjekty 698 dohod, tj. o 220 dohod více (o 46,0 %) než v roce 2008. Finanční příspěvek na tato pracovní místa od 1. 2. 2009 se rovnal částce 70 000 Kč a později, od 1. 4. 2009, vzrostl na celkovou výši 90 000 Kč vlivem navýšení rozpočtu „národní“ APZ. Společensky účelných pracovních míst, zřízených a vyhrazených zaměstnavateli, se zmocnili obtížně zařaditelní do pracovního poměru uchazeči o zaměstnání.

¹²⁶ Řadí se zde i mladí lidé do 30 let věku bez odborné praxe či s malým vzděláním.

¹²⁷ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

¹²⁸ Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

Celkem 116 pracovních míst, z celkového počtu 700 míst, bylo svěřeno uchazečům v kategorii osoby se zdravotním postižením, což má za následek pozitivní efekt ze strany úřadu práce. Finanční příspěvek činil 90 000 Kč, což je v meziročním srovnání o 6 000 Kč méně.

- Veřejně prospěšné práce, včetně Evropského sociálního fondu – OP RLZ a OP LZZ – během roku 2009 bylo uzavřeno 127 dohod, což je v meziročním srovnání o 74 dohod méně (36,8 %). Úřad práce v Ostravě přispívá k vytváření těchto časově omezených pracovních příležitostí. Velký zřetel dává uchazečům o zaměstnání s nízkou kvalifikací, které lze jen těžko umístit na pracovní pozici kvůli jejich společenské nepoddajnosti. V této oblasti se vyskytují úklidové a pomocné práce, ale také charitativní práce a volnočasové aktivity určené pro děti a mládež. Horní mez doby poskytování finančního příspěvku je 12 měsíců a náš úřad práce využíval během celého roku 2009 maximální výši měsíčního finančního příspěvku 11 000 Kč na mzdu včetně pojistného vzhledem k nepříznivé situaci na trhu práce v ostravském okrese. V roce 2009 bylo vytvořeno 119 pracovních míst u ÚMOB a obecních úřadů, jednalo se o úklidové a pomocné činnosti na veřejných místech, úklid a údržba zeleně a komunikací. Typickým rysem v okrese Ostrava – město je fakt, že městské obvody a obecní úřady tato místa zaplňují především ostravskými občany ze svého obvodu, kterým taktéž poskytují sociální dávky. VPP jsou nástrojem velmi specifickým a potřebným, neboť mají motivační funkci oproti pasivní politice, která vyplácí sociální dávky či podporu v nezaměstnanosti.

- Pracovní místa pro OZP vytvořená v chráněných pracovních místech a dílnách – v této oblasti došlo v meziroční komparaci k poklesu o 176 osob se zdravotním postižením a na konci roku 2009 jejich počet činil celkem 2 320 osob. Vhodná pracovní místa se povedlo zajistit pro 151 osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelské subjekty mají povinnost zaměstnávat čtyřprocentní podíl osob se zdravotním postižením. Ale stále má převahu fakt, že ostravští zaměstnavatelé spíše upřednostňují finanční příspěvky na úhradu mzdových nákladů pro OZP před finančními příspěvky, které by mohli použít na vytvoření chráněného pracovního místa či dílny. Problémem i nadále zůstává, že se nedostávají zaměstnavatelům specifické projekty, které by vyřešili zaměstnávání většího počtu handicapovaných osob. Úřad práce v Ostravě během uplynulého roku 2009 uzavřel se zaměstnavateli celkem 2 dohody, podle nichž se vytvořilo celkem 5 nových chráněných pracovních míst. Celková výše všech poskytnutých finančních příspěvků z rozpočtu činila zhruba 962 000 Kč, tj. vůči roku 2008 o 429 000 Kč méně.

• Mezi ostatní nástroje aktivní politiky, které proběhly během roku 2009, lze zařadit příspěvek na zapracování, jenž byl poskytnut 44 uchazečům o zaměstnání. Počet patřil mezi nejvyšší v rámci celé ČR. Velmi důležitým nástrojem je rekvalifikace, které využilo během roku 2009 celkem 1 727 osob¹²⁹, což je meziročně o 629 osob méně (26,7 %). Nejvíce osob se zúčastnilo rekvalifikačních kurzů v rámci projektů Evropského sociálního fondu, celkem 1 311 uchazečů o zaměstnání (Tab. 4.1) absolvovalo rekvalifikaci ve 233 kurzech. A celkový počet 416 uchazečů i zájemců bylo naopak zapojeno do 98 kurzů, které byly hrazeny z prostředků „národní“ aktivní politiky zaměstnanosti. Cena rekvalifikace v uplynulém roce dosáhla průměru 7 109 Kč, meziročně o 3 823 Kč více. Pohnutkou navýšení ceny bylo přímé financování z rozpočtu Úřadu práce v Ostravě oproti roku 2008, kdy velké množství kurzů bylo hrazeno prostřednictvím projektů Evropského sociálního fondu¹³⁰. Prioritou zaměstnavatelů je prosperující podnik, základem prosperity jsou kvalifikovaní pracovníci, a tudíž se jim firma snaží „dopřát“ rekvalifikaci. Úřad práce uzavřel celkem 18 dohod s 13 zaměstnavateli na rekvalifikaci celkem 41 zaměstnanců, což je vůči roku 2008 o 46 uzavřených dohod méně a o 142 zaměstnanců také méně.¹³¹

Tab. 4.1 Uchazeči (zájemci) o zaměstnání zařazení do rekvalifikace

ukazatel	2008		2009		index v % 2009/2008
	počet	%	počet	%	
počet evidovaných UoZ ¹⁾	38 735	100,0	43 462	100,0	112,0
počet osob zařazených do rekvalifikací	2 356	6,1	1 727	4,0	73,3
z toho - zájemci o zaměstnání	21	0,9	8	0,5	38,1
UoZ v rámci projektů ESF	1 239	52,6	1 311	75,9	105,8
rekvalifikace ukončilo celkem ²⁾	2 574	100,0	1 646	100,0	63,9
- z toho úspěšně	2 084	81,0	1 498	91,0	71,9
počet umístěných UoZ celkem	12 955	100,0	13 314	100,0	102,8
- z toho umístění do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci	1 361	10,5	1 293	9,7	95,0

1) stav na konci předchozího roku vč. nově evidovaných ve sledovaném období

2) vč. uchazečů, kteří ukončili rekvalifikaci uskutečněnou v předchozím roce

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

¹²⁹ Z toho celkem 1 719 uchazečů o zaměstnání a celkem 8 zájemců o zaměstnání

¹³⁰ Financování v roce 2008 bylo realizováno z ESF, který přinášel nulové náklady.

¹³¹ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Projekt „Vzdělávejte se!“ je celonárodní projekt Evropského sociálního fondu hrazený z prostředků OP RLZ (první etapa), později z OP LZZ (druhá etapa). Účelem projektu je pomoc zaměstnavatelům, které postihla celosvětová hospodářská krize a byli nuceni limitovat svou výrobu i své služby. Projekt zahájil svou funkci v březnu 2009, první etapa ukončila svou povinnost v červnu 2009 a na řadu přišla navazující druhá etapa, která má trvání i v letošním roce 2010. K ukončení projektu dojde v únoru příštího roku. Projekt tkví v získání finančních příspěvků, které daný zaměstnavatel využije na vzdělávací kurzy pro své pracovníky. Díky kurzu si zaměstnanec zvýší kvalifikaci, zdokonalí se ve svém oboru. V rámci projektu jsou poskytovány úhrady nákladů kurzu, příspěvky na cestovné a příspěvky na mzdy pracovníků, kteří se vzdělávacích kurzů zúčastňují. V první i druhé etapě projektu během celého roku bylo celkově uzavřeno se zaměstnavateli 1 113 dohod, které pojímaly celkem 7 013 zaměstnanců. Průměrná cena školení dosáhla částky 3 705 Kč na osobu a průměrná délka školení činila 42 hodin na osobu. Podrobnější realizaci projektu pojímá Příloha 13.

Za zmínku stojí také poradenství, konkrétně odborné psychologické poradenství, jež je poskytováno uchazečům o zaměstnání s psychickými potížemi. Je to právě dlouhodobá nezaměstnanost, která přináší mnoho tíživých problémů a daný jedinec se s touto situací ne snadno vyrovnává a není schopen si sám najít pracovní místo. Poradenství je zde od toho, aby dlouhodobě evidovanému uchazeči o zaměstnání pomohl v hledání vhodného zaměstnání či mu pomohl nalézt vhodné vzdělávání prostřednictvím rekvalifikačních kurzů. V roce 2009 ÚPO poskytl psychologické pohovory v celkovém počtu 1 598, což je v meziročním srovnání o 687 pohovorů více (Tab. 4.2).¹³²

Tab. 4.2 Psychologické poradenství

Ukazatel	2008	2009	index v % 2009/2008
individuální psychologické pohovory ¹⁾	911	1 598	175,4
odborná psychologická vyšetření ²⁾	357	735	205,9

1) celkový počet pohovorů

2) celkový počet osob zúčastněných vyšetření

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

¹³² Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

4.3.3 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

V okrese Ostrava – město bylo na politiku zaměstnanosti během roku 2009 vydáno úhrnem 668 744 tis. Kč, tj. oproti roku 2008 o 26,7 % více. Nejvíce finančních prostředků pohltila pasivní politika zaměstnanosti, naopak pokles byl zaznamenán u aktivní politiky zaměstnanosti, který činil 97 863 tis. Kč, tj. o 42,2 % méně než v roce 2008. Během roku 2009 došlo k meziročnímu snížení celkových výdajů na standardní nástroje APZ o 23 651 tis. Kč (33,2 %), tato skutečnost byla vyvolána obzvláště přechodem realizace většiny pracovních míst u nástrojů veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst do Národních individuálních projektů Evropského sociálního fondu – OP LZZ a OP RLZ. Dále to je způsobeno příčinou přednostního uzavírání dohod v rámci schválených Národních individuálních projektů ESF – OP LZZ a OP RLZ.

MPSV ČR na začátku roku 2009 okresu Ostrava vymezil rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti ve výši celkem 112,0 mil. Kč. Rozpočet byl během roku 2009 postupně upravován, konkrétně byl navyšován, a to až na celkovou výši 148,6 mil. Kč. Rozpočet zahrnoval finanční prostředky pro podporu tvorby nových pracovních míst a také prostředky z Evropského sociálního fondu – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a Operační program Rozvoj lidských zdrojů. Na základě účetních záznamů Úřad práce v Ostravě celkově vypotřeboval částku ve výši 134,3 mil. Kč. Z toho 85,9 mil. Kč na uskutečnění národních i regionálních individuálních projektů Evropského sociálního fondu¹³³ včetně projektu „Vzdělávejte se!“. Částka 47,7 mil. Kč byla poskytnuta na standardní nástroje APZ a 0,7 mil. Kč bylo vydáno na podporu tvorby nových pracovních míst.¹³⁴

4.4 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti a projektů Evropského sociálního fondu

Realizace APZ – aktivní politika je uskutečňována prostřednictvím Normativní instrukce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 13/2009. Jednotlivé nástroje této politiky jsou orientované na různé skupiny nezaměstnaných osob na trhu práce v Ostravě. Uchazeče o zaměstnání¹³⁵, kteří jsou začleněni do odlišných nástrojů APZ, lze zařadit do jednotlivých kategorií. Patří mezi ně ženy reprezentující 49,9% podíl, osoby pečující o dítě do 15 let věku zaujímají 12,1 %, mladí lidé do 20 let věku představují 8,4 %, starší osoby nad 50 let zastupují 18,6% podíl a v neposlední řadě také dlouhodobě evidované nezaměstnané osoby,

¹³³ Projekty Evropského sociálního fondu jsou již zmíněné OP LZZ a OP RLZ.

¹³⁴ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

¹³⁵ Popřípadě zájemce o zaměstnání.

jenž vytváří 66,6% podíl všech uchazečů o zaměstnání. Příloha 14 znázorňuje tabulku jednotlivých nástrojů APZ zaměřených na skupiny nezaměstnaných.

Realizace projektů ESF – jednotlivá léta jsou rozdělena do programovacích období a pro léta 2004 – 2006 všech 77 úřadů práce po celé ČR čerpalo finanční dotace na projekty ESF z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, jenž podporoval zaměstnanost. Na tento program navazuje v programovacím období 2007 – 2013 druhý Operační program pod názvem Lidské zdroje a zaměstnanost, který je orientován především na redukci nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnávání občanů v naší zemi, konkrétně je zaměřen na uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce. Úřad práce v Ostravě je přednostně zaměřen na oblast posilující APZ, cílem je tedy efektivně využít všech nástrojů a opatření APZ, které vedou ke zvýšení zaměstnatelnosti evidovaných uchazečů. Z tohoto důvodu zde velkou roli zaujímají národní a regionální individuální projekty. Národní individuální projekty poskytuje MPSV ČR, které na okresní úrovni zabezpečují jednotlivé úřady práce. Pro období 2008 – 2010 je na projekty zamýšleno přes 183 mil. Kč. Naopak regionální individuální projekty realizují jednotlivé pověřené úřady práce.

V předešlém roce 2009 MPSV ČR povolilo celkem čtyři projekty. Prvním projektem je „Návrat +“, kde prioritní skupinou se staly osoby se základním vzděláním, osoby vyskytující se opakovaně v evidenci úřadu práce a osoby, kterým je připisována zvýšená pozornost při hledání vhodného pracovního uplatnění. Uchazeči mají nedostatečnou kvalifikaci, nebo jim zcela chybí. Druhým projektem je „Start“ orientující se na tytéž problémové skupiny jako projekt „Návrat+“ s tou výjimkou, že je navíc zaměřen i na absolventy vysokých škol. Uchazeči o projekt mají kvalifikaci, ale postrádají dovednosti, kterými by se mohli prosadit. Třetím projektem je „Příprava+“ a je určený pro uchazeče o zaměstnání evidované déle než 5 měsíců na úřadu práce a také pro osoby, u nichž poskytnutí odborného poradenství nepřispělo ke kladnému výsledku pro uplatnění se na ostravském trhu práce. Čtvrtým a posledním schváleným projektem je projekt pod názvem „Změna včas“. Je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce jen krátkodobě. Smyslem projektu je osoby zapojit co nejrychleji zpět do pracovního poměru.¹³⁶

¹³⁶ Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

4.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

V rámci detailního zkoumání je vhodné zmínit programy, jež jsou organizovány a realizovány ostravským úřadem práce za účelem zlepšení postavení jedince z dané rizikové skupiny. V následujících řádcích je popsán projekt pod názvem Diverzita, který je určen pro OZP, neboť právě tato riziková skupina má poměrně hojné zastoupení v evidenci uchazečů o zaměstnání v Ostravě a také jejich zaměstnatelnost je obtížná, byť zcela nemožná kvůli jejich špatnému zdravotnímu stavu.

Projekt je formován v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. OP LZZ apeluje na aktivní politiku zaměstnanosti, prostřednictvím které snižuje nezaměstnanost.

Primárním cílem tohoto projektu je zavést principy Diversity Management do firemní praxe na pracovní trh v ČR na základě poznatků německého a rakouského partnera. Projekt Diverzita se zaměřuje na osoby se zdravotním postižením, které vyzdvihuje a snaží se zlepšovat jejich pozici na trhu práce po celé ČR. Na základě šetření provedeného Českým statistickým úřadem problémy se zaměstnáváním OZP se u nás stále vyskytují. U řady zaměstnavatelů platí přesvědčení, že raději budou platit pokuty, než aby zaměstnávali osoby se zdravotním postižením. ČR je rozdílná od většiny států Evropské unie, kde je situace opačná, příznivě se řeší. Důvod je jasný, OZP jsou na trhu práce plně respektovány a tamní zaměstnavatelé je považují za plnohodnotné pracovníky. Na tamních pracovních trzích k tomu značně napomáhají principy Diversity Managementu, které taktéž uznávají specifika trhu práce v Česku. Na realizaci projektu se zúčastňuje více subjektů, jež dohromady tvoří funkční partnerství vysokých škol, zahraničních partnerů, firem a samozřejmě se na projektu musí podílet samotné osoby se zdravotním postižením. Koordinátorem projektu je Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, s. r. o. se sídlem v Ostravě zabývající se vzdělávacími projekty pro sluchově postižené. Partnerem projektu je Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava. Na Ekonomické fakultě VŠB v roce 2005 za podpory ESF vzniklo Centrum Slunečnice pro handicapované studenty a jeho činnosti jsou rozvíjeny v rámci Institutu inovace vzdělávání. Smyslem Centra Slunečnice je orientace na studenty i učitelé s určitým handicapem, které aktivně zapojuje do vzdělávání a usnadňuje jim cestu studiem tím, že přispívá k lepšímu naplnění práva na vzdělání pro zdravotně i jinak¹³⁷ znevýhodněné studenty a také poskytuje poradenství akademickým zaměstnancům. Dalšími partnery jsou Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, Ostravská univerzita v Ostravě,

¹³⁷ Jinak znevýhodněnými studenty se rozumí znevýhodnění z ekonomického či sociálního hlediska.

Hospodářská komora ČR a společnost RPIC – ViP, s. r. o. zaměřující se na oblast rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání.¹³⁸

4.6 Problémy politiky zaměstnanosti v okrese Ostrava

Nedostatek volných pracovních míst vede k růstu míry nezaměstnanosti a nezaměstnanost má podobu fenoménu, jenž se stává ekonomickým, ale také sociálním problémem. Potíže plynoucí z nezaměstnanosti těžko nesou především absolventi a mladiství, matky pečující o malé děti, osoby se zdravotním postižením, ale také starší občané. Důvodů, proč nechtějí zaměstnavatelé zaměstnat tyto osoby, může být nesčetně. Problémy zaměstnatelnosti některých skupin populace mohou vést až k jejich ohrožení sociální exkluzí, včetně z toho plynoucích důsledků pro sociální systém.

Největší problém politiky zaměstnanosti je v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, tj. vyplácení sociálních dávek. Lidé, kteří se stanou nezaměstnanými, buď upadají do „pohodlné sociální sítě“ nebo se začínají ubírat špatnou cestou – pracují na černo. Vysoké daňové zatížení se snížilo daňovou reformou, což přispívá k tvorbě nových pracovních míst a k zúžení šedé ekonomiky. Ale i přesto lidé stále dávají přednost využívání „sociální záchranné sítě“ před zařazením do pracovního poměru. Specifikem českého sociálního zabezpečení je jev, že podpora v nezaměstnanosti je kombinována řadou dalších sociálních dávek, především v situaci dlouhodobé nezaměstnanosti. Jelikož pracovní aktivita není podmínkou pro vznik nároku na vyplácení sociální dávky, občané budou i nadále raději preferovat pobírání sociálních příjmů, čímž se jim bude postupem času zhoršovat i jejich pracovní uplatnění. Vyplácení sociálních dávek vede k růstu výdajů státního rozpočtu, konkrétně mandatorních výdajů a k poklesu daňových příjmů. Problémy se také vyskytují v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Podstatným determinantem nezaměstnanosti je nedostatek či zastaralost kvalifikace, zvláště v tomto okrese, který je značně postižen strukturální změnou. Pozitivem je vytváření pracovních míst v odvětvích, kde je nezaměstnanost nejvyšší. Ale negativem jsou právě rekvalifikace, kde tomu je právě naopak. Jsou nerovnoměrně rozložené, tzn. rekvalifikace jsou především cílené na krátkodobě nezaměstnané, lépe kvalifikované, zdravé a mladé uchazeče. Z toho vyplývá, že některé nástroje APZ nedostatečně motivují zvláště znevýhodněné kategorie populace, a proto je vhodné určité nástroje a opatření vylepšit nebo rozšířit, zlepšit jejich kvalitu a prvotně se zaměřit na tvorbu programů pro tyto osoby.

¹³⁸ Projekt Diverzita (2009)

5 Návrhy a doporučení

Tato kapitola se zaměřuje na návrhy a doporučení, které by v okrese Ostrava mohly přispět ke snižování nezaměstnanosti, jež je zde poměrně vysoká.

Oblast vzdělávání

Okres Ostrava se vyvíjí po ekonomické stránce dobře. Velký podíl na tom má tvorba a rozvoj průmyslových zón v Hrabové a v Mošnově, jelikož vytvořily velký počet pracovních míst a významné jsou i pro investiční pobídky. Ekonomický růst je zapotřebí neustále podporovat, zvláště zvýšením produktivity práce, jenž je v rukou ostravských podnikatelů. Zde jsou i velmi důležité investice do lidského kapitálu vzhledem ke zvyšujícím se nárokům na trhu práce. V současné době je kvalifikace obyvatel tohoto okresu založená na středním stupni vzdělání, podíl pracovní síly s nízkou kvalifikací se snižuje, poptávka po středním vzdělání je stále vysoká. Do budoucna ale pouze střední vzdělání stačit nebude a bude zapotřebí zvýšit počet osob s terciárním vzděláním. Osoba, jež dosáhla pouze středoškolského vzdělání s výučním listem, ale v dnešní době i s maturitou, musí počítat se zaměstnáním s nižší kvalifikací. Pracovní místa na vyšší úrovni jsou dnes obsazována spíše osobami s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním. Lidé si nemohou najít zaměstnání z mnoha důvodů. Především jsou to nedostatečné zkušenosti a dovednosti, absence požadované praxe u absolventů škol, zaměstnavatelé mají i vysoké požadavky na uchazeče. Z toho vyplývá, že vhodné uplatnění na trhu práce závisí především na vzdělanostní a kvalifikační úrovni, rekvalifikaci, ochotě učit se cizím jazykům a ovládat informační a komunikační technologie. Řešením tohoto problému by bylo vhodné navrhnout povinnou praxi v rámci studia na všech školách společně se zapojením jednotlivých škol s firmami působícími v okrese. I výuka na školách by mohla být efektivnější, zejména by se měla zvyšovat úroveň cizích jazyků, neboť znalost cizího jazyka se dnes považuje za samozřejmost. I samotní studenti by měli být více uvědoměli o nepříznivé situaci na trhu práce prostřednictvím nejrozličnějších přednášek ÚP a tím jim napomoci zvýšeným aktivním přístupem ke vzdělávání.

Oblast vytváření nových pracovních míst

Uplatnění na trhu práce záleží také na dostatku pracovních míst. Vzhledem k dřívější orientaci na těžký průmysl zde zanikla řada pracovních míst a okres neměl tendenci vytvářet nové pracovní místa, například v lehkém průmyslu. V posledních letech zde vznikly dvě

průmyslové zóny, které přispěly k vytvoření nových pracovních míst, ale jejich počet se zdaleka nevyrovná počtu, který v minulosti nabízel těžký průmysl. Proto je také nutné přilákat další významné zahraniční investory do průmyslových zón v okrese Ostrava či rozšiřovat dosavadní průmyslové zóny tak, aby zde mohli investoři investovat a vytvářely se tak nové pracovní příležitosti. V dnešní době převládá skutečnost, že na místa pro středoškoláky jsou dosazováni vysokoškoláci, pro které zde není dostatek pracovních míst vzhledem k postavení tohoto okresu oproti hlavnímu městu Praha. Následně středoškoláci jsou dosazováni na místa, které neodpovídají jejich kvalifikaci. Řešením by měla být zvyšující se poptávka po pracovních místech na vyšší úrovni pro absolventy škol prostřednictvím vytváření průmyslových zón a také zvyšující se nabídka rekvalifikací osobám, jež o ni projeví zájem.

Oblast zaměstnávání cizinců

Okres Ostrava – město je velmi zasažen strukturálními změnami, což má za následek úbytek pracovních míst a jejich vytváření je co do velikosti malé. Existují zde i taková místa, která se nedaří zaplnit uchazeči o zaměstnání déle jak 3 měsíce. Taková místa mají označení dlouhodobě evidovaná pracovní místa. Místa se nedaří obsadit z toho důvodu, že zaměstnavatelé mají vysoké nároky na dané uchazeče či tato nezaplňovaná místa se jeví jako druhořadá samotným charakterem práce, podmínkami odměňování, pracovním prostředím, nízkou mobilitou pracovní síly, nízkou prestiží oboru aj.). Daná situace se řeší zaměstnáváním cizinců, kteří zde mají poměrně hojné zastoupení. Na jednu stranu se zvyšuje hrubý domácí produkt, ale na stranu druhou roste míra nezaměstnanosti, jelikož nejsou zaměstnáváni občané okresu Ostrava. Dnes se na povrch stále více dostává problém nelegálního zaměstnávání cizinců, kteří nedisponují potřebným dokladem prokazující pracovní povolení. Úřad práce společně s policií provádí ročně několik tisíc kontrolních akcí a u většiny zjišťují pochybení při zaměstnávání. Za porušení předpisů pro nelegální zaměstnávání zahraničních pracovníků úřad práce ukládá pokuty, jenže ani ty nevedou k razantnímu zlepšení. MPSV v této oblasti přispívá vytvářením různých projektů zaměřujících se na podporu cizinců při vstupu na trh práce, na kurzy češtiny, na poradenství aj. Velký počet lidí je pro zaměstnávání cizinců, ale Češi by měli mít přednost. Je nutné zamezit nelegálnímu zaměstnávání cizích zahraničních pracovníků. ÚP by měl zvýšit důslednost při postihování zaměstnavatelů, kteří nelegálně zaměstnávají cizince. Vzhledem k tomu, že pro cizince je zaměstnávání „na černo“ výhodné z ekonomického hlediska, dobrovolně se své práce nevzdají. Proto stát by měl zavést taková opatření, která by skutečně dané zaměstnavatele postihovala. Pokud nepostačí ani velké kontroly úřadu práce společně s vysokými pokutami, nastoupit by měla regularizace

(= opatření, prostřednictvím kterého stát uděluje povolení k pobytu pro cizince, kteří se nacházejí na území nelegálně).

Oblast diskriminace rizikových skupin populace

Politika zaměstnanosti by se více měla zaměřovat na zvyšování investic do lidského kapitálu. Vyčnívajícím problémem je zde nedostatečná kvalifikace nebo její zastaralost. Občanům okresu chybí i motivace pracovat. Zaměstnavatelé se často ocitají v pozici osoby, která diskriminuje některé skupiny pracovní síly. Proto se politika zaměstnanosti orientuje na začleňování rizikových skupin na trh práce a pomáhá uchazečům o zaměstnání řešit jejich tíživou životní situaci. Mezi hlavní subjekty diskriminované skupiny patří zejména ženy (matky pečující o své děti), lidé starší 50 let věku, OZP, absolventi a mladiství a dle mého názoru také osoby, jež byly v minulosti trestně stíhány či vězněny.

Zaměstnavatelské subjekty jsou opatrnější při zaměstnávání především mladých žen z důvodu větší pravděpodobnosti odchodu na mateřskou. U žen s malými dětmi je pak důvodem nezajištěné hlídání pro děti a následkem jsou časté dovolené či paragafy. Podíl ekonomicky aktivních žen je vysoký, avšak ženy stále čelí diskriminaci. Diskriminačním faktorem jsou mzdové diference, ženy mají nižší platové ohodnocení než muži. Politika zaměstnanosti by měla rozvíjet taková opatření, jež by pomáhala ženám umožnit snadnější návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. Opatření by mělo mít podobu širšího a hlubšího množství nabízených rekvalifikačních kurzů ze strany úřadu práce. Například otevření rekvalifikačních kurzů i pro ženy na mateřské dovolené (i ženy mimo registr nezaměstnaných), především z důvodu, že neměly možnost získat požadované vzdělání či pracovní praxi před narozením dítěte. Naopak na straně zaměstnavatelů by mohla být pozorována větší vstřícnost, těmto ženám by mohli upravovat pracovní dobu a nabízet jim částečný pracovní úvazek nebo práci z domova.

Absolventi a mladiství nesou také svůj určitý handicap. Jejich velkou nevýhodou je, že nemají dostatečnou praxi pro daný obor. Avšak tato situace se dá podchytit dlouhodobými brigádami či částečným pracovním poměrem během studia, čímž získají potřebné zkušenosti či praxi pro výkon své budoucí profese. Ne však každý toho využije a následkem jsou velké komplikace při ucházení se o zaměstnání. Mladiství s nižším vzděláním mohou svou tíživou situaci vyřešit zejména rekvalifikačními kurzy, školením či navazujícím vzděláním.

Zaměstnavatelské subjekty mají problém zaměstnávat také osoby starší 50 let kvůli jejich vysokému věku. Ve většině případů je velmi náročné tuto ohroženou skupinu zařadit zpět do pracovního poměru z důvodu jejich snížené adaptability. Obtíže mohou plynout

z velkého podílu nízké a zastaralé kvalifikace. V dnešní době je trendem mít mladý dynamický tým, složený z převážně perspektivních lidí, oproti věkově variabilní pracovní síle, složené navíc z lidí starších 50 let. Avšak tomu se dá vytknout to, že mnohdy se osvědčí rada staršího a ve svém oboru zkušenějšího člověka než zbrklé a unáhlené rozhodnutí například mladého absolventa. Tudíž pracovní tým by měl být složen spíše z věkově různorodé skupiny pracovníků, v důsledku toho se efektivita práce dostává na vyšší úroveň. V praxi se osvědčuje kombinace rychlého rozhodování a dynamiky spolu s pečlivou rozvahou a svědomitostí. U starších lidí je určitě přínosem celoživotní vzdělávání a to z důvodu neustálého doplňování si vědomostí a nových poznatků. Vlivem celoživotního vzdělávání se svými znalostmi mohou vyrovnat mladému pracovnímu kolektivu.

OZP spíše nachází uplatnění v práci vyžadující lehkou manuální činnost. Tyto osoby jsou ve své práci velmi svědomité a pilné, neboť si obvykle svůj handicap uvědomují a své práce si velmi váží. Primárním cílem není až tak pracovní příjem, vzhledem k jejich špatnému zdravotnímu stavu pobírají plný či částečný invalidní důchod. Naopak u osob bez zdravotního handicapu je pracovní příjem velmi potřebný. Zdravotně znevýhodněné osoby hřeje fakt, že se neocitli na periferii společnosti a mají pocit užitečnosti. Zaměstnavatelské subjekty mají povinnost zaměstnávat 4% podíl OZP. Ale stále má převahu skutečnost, že zaměstnavatelé v Ostravě, a nejen zde, spíše upřednostňují finanční příspěvky na úhradu mzdových nákladů pro OZP před finančními příspěvky, jež by mohli použít na vytvoření chráněného pracovního místa či dílny. Problémem i nadále zůstává, že se nedostávají zaměstnavatelům specifické projekty, které by vyřešily zaměstnávání většího počtu handicapovaných osob. Pozitivem je, že potřeby OZP jsou uspokojovány v rámci speciálních škol a jiných speciálních zařízení, které umožňují přístup k dalšímu vzdělávání. Například na Ekonomické fakultě VŠB vzniklo za podpory ESF Centrum Slunečnice pro handicapované studenty.

Shrnutí

Uvedené problémy vyžadují určitá řešení, jež by pomohla vzniklou situaci předcházet, redukovat nebo ji úplně odstranit. Podstatným záměrem populace by měl být cíl orientovaný na investování do lidského kapitálu. Vzdělávání je v dnešní době velmi důležité a potřebné, především v rámci EU. Dalším hlavním bodem je vytváření nových pracovních míst. Terčem, na který se zaměřit, by mělo být také zlepšení kvality práce a pracovních podmínek, ochrana zdraví při práci, předcházení nelegálního zaměstnávání cizinců, jenž vede k rozšiřování šedé ekonomiky. Významná soustředěnost aktivní politiky zaměstnanosti by též měla být v oblasti diskriminace vůči určitým problematickým kategoriím na trhu práce. Osobám, zařazeným

do těchto kategorií, by měla pomáhat při zapojení na trh práce za účelem nalezení vhodného zaměstnání. Řešením je určitě i vytváření a rozvíjení nových či dosavadních projektů, jež se zaměřují především na rizikové skupiny na trhu práce a jejich obtížnou zaměstnatelnost. Ve větší míře by měly být poskytovány takové rekvalifikační kurzy, které vedou k získání dovedností srovnatelnými s dovednostmi již do pracovního procesu zaběhnutého pracovníka. K řešení těchto situací má přispět také čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, ze kterých je od roku 2008 financována aktivní politika zaměstnanosti. Tyto prostředky by měly být co nejefektivněji alokovány a využívány ve prospěch nejrizikovějších skupin obyvatel a měly by vést ke zvyšování kvality již existujících nástrojů a opatření APZ. Projekty ESF jsou realizovány z prostředků OP LZZ, který se odvolává na aktivní politiku zaměstnanosti, prostřednictvím které snižuje nezaměstnanost.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat stav a vývoj trhu práce na straně nabídky i poptávky po pracovní síle a obeznámit se s fungováním politiky zaměstnanosti v okrese Ostrava, meziročně porovnat údaje včetně nastínění problémů pramenících z hospodářské krize a zároveň nabídnout určité návrhy a doporučení.

Důsledky celosvětové krize na finančních trzích budou i v roce 2010 ovlivňovat vývoj na trhu práce. Negativní dopad na ekonomiku okresu rovněž mají vlivy vyplývající z tradičního postavení okresu. V minulosti se přednostně soustředil na těžký průmysl, jehož útlum přetrvává do dnešní doby a nese s sebou ekonomické, sociální i ekologické problémy.

Z práce zaměřené na trh práce a politiku zaměstnanosti v okrese Ostrava – město vyplývá, že vlivem hospodářské krize byla zaměstnanost během roku 2009 nemálo ovlivněna. Průmyslové podniky musely snižovat svou produkci a obtížně hledaly svá odbytiště. Firmy přistoupily k důležitému kroku, k částečnému propouštění svých zaměstnanců. Zaměstnavatelé si byli vědomi toho, že krize zanedlouho odezní, a proto řešili zhoršenou situaci na trhu práce částečnou nezaměstnaností. V měsíci červenci je zaznamenán nejvyšší počet nezaměstnaných osob, což vede k růstu výdajů státního rozpočtu, neboť velkému počtu nově evidovaným uchazečům vznikl nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti. I nejrizikovější skupiny populace stále nesou těžká břemena v podobě zhoršující se psychiky a nemožnosti najít si pracovní místo. Na trhu práce důležitou roli sehraje politika zaměstnanosti, neboť dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost je jedna z vážných nesnází vyskytující se v tomto okrese. K tomu se přidává nízká či zastaralá kvalifikace občanů. Na místě jsou nástroje a opatření APZ, jež přispívají k nalezení vhodného pracovního místa. Ostravský úřad práce věnuje zvýšenou pozornost především OZP, v práci je zmíněn projekt s názvem Diverzita pro OZP, jeho partnerem je i VŠB – TUO. I projekt ESF „Vzdělávejte se!“ stojí za podotknutí, protože účelem projektu je pomáhat zaměstnavatelům, jež postihla hospodářská krize. Je evidentní, že APZ je daleko prospěšnější než její protějšek PPZ, kde smyslem je pobírání sociálních dávek.

Okres Ostrava má výhodný základ pro zahraniční investory, kteří přispívají na tomto území k vytváření nových pracovních příležitostí. Zvláště tento argument by měl být hnacím motorem ke zvyšování zaměstnanosti společně se zvyšováním investic do lidského kapitálu. Investovat do vzdělání se vyplácí, zvyšuje se tím šance na trhu práce. Má to přinejmenším jednu kladnou stránku – to, co se člověk naučí, už mu nikdo nikdy nevezme.

Seznam použité literatury

Publikace

- [1] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Nakladatelství: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [3] HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [4] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [5] KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Nakladatelství Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [6] KUCHAR, P. *Trh práce – sociologická analýza*. Nakladatelství: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [7] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 151 s. ISBN 80-85850-60-5.
- [8] VÁCLAVÍKOVÁ, L. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Nakladatelství Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-858819-76-2.

Internetové zdroje

- [1] Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010, February [cit. 2010-03-24]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/akt_pol_zam>.
- [2] Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010, March [cit. 2010-03-09]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/trh_prace_novy/okres_ostrava/analyzy_okres/otokres1209_internet.pdf>.

[3] Analýzy trhu práce. *Společnost SPSS ČR* [online]. 2009 [cit. 2010-03-09]. Dostupné z WWW: <http://www.spss.cz/files/ruzne/vsb/simek_analyza_tp.pdf>.

[4] DUDOVÁ, R. Skupiny ohrožené marginalizací na trhu práce. *Gender sociologie* [online]. 2009 [cit. 2010-02-25]. Dostupné z WWW: <www.soc.cas.cz/download/623/prezentace%20marginalizace.pdf>.

[5] Charakteristika okresu Ostrava – město. *Český statistický úřad* [online]. 2009, May [cit. 2010-03-04]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_ostrava_mesto>.

[6] Monitoring zaměstnavatelů. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2006, May [cit. 2010-03-09]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zakinf>>.

[7] Proč Ostrava. *Ostrava* [online]. 2009, June [cit. 2010-03-05]. Dostupné z WWW: <http://www.ostrava.cz/jahia/webdav/site/ostrava/shared/podnikatel/Why_Ostrava.pdf>.

[8] Projekt Diverzita. *Diverzita pro OZP* [online]. 2009 [cit. 2010-03-31]. Dostupné z WWW: <<http://www.diverzitaproozp.cz/>>.

[9] Průmyslové zóny. *Ostrava* [online]. 2010, March [cit. 2010-03-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.ostrava.cz/jahia/Jahia/site/ostrava/op/preview/lang/cs/ostrava/podnikatel/investicni-prilezitosti/prumyslove-zony;jsessionid=7ED99DB21E7565EF06EEACAD8915002E>>.

[10] Služba EURES v EU a EHP. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2009, April [cit. 2010-03-21]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>.

[11] Úsporná opatření. *BorsodChem MCHZ* [online]. 2009, March [cit. 2010-03-09].

Dostupné z WWW:

<http://www.bcmchz.cz/site/mchz/web.nsf/new_index?OpenFrameSet&Frame=content_body&Src=%2Fsite%2Fmchz%2Fweb.nsf%2Fnew-pages%2FDMAO-6HJESV%3FOpenDocument%26AutoFramed>.

Seznam obrázků a tabulek

Obrázky

Obr. 2.1 Křivka nabídky práce

Obr. 2.2 Křivka poptávky po práci

Obr. 2.3 Rovnováha na trhu práce

Obr. 2.4 Přebytek a nedostatek pracovních sil

Obr. 2.5 Dobrovolná nezaměstnanost

Tabulky

Tab. 2.1 Typologie pracovního trhu

Tab. 3.1 Vývoj počtu trvale bydlících občanů v okrese Ostrava

Tab. 3.2 Zaměstnanost podle počtu zaměstnanců - zaměstnavatelé

Tab. 3.3 Zaměstnanost podle počtu zaměstnanců v organizacích – zaměstnanci

Tab. 3.4 Zaměstnanost vybraných skupin u zaměstnavatelů

Tab. 3.5 Zaměstnávání cizinců a občanů EU/EHP a Švýcarska

Tab. 3.6 Počet hlášených volných pracovních míst dle nároků na vzdělání

Tab. 3.7 Kvalifikační struktura dlouhodobě evidovaných VPM

Tab. 3.8 Struktura uchazečů o zaměstnání

Tab. 3.9 Vývoj počtu evidovaných uchazečů - OZP

Tab. 3.10 Vývoj počtu evidovaných absolventů dle stupně vzdělání

Tab. 3.11 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Tab. 3.12 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Tab. 3.13 Délka evidované nezaměstnanosti

Tab. 3.14 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Ostrava, MSK a v ČR

Tab. 4.1 Uchazeči (zájemci) o zaměstnání zařazení do rekvalifikace

Tab. 4.2 Psychologické poradenství

Seznam zkratek a symbolů

aj.	a jiné
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
a. s.	akciová společnost
č.	číslo
ČR	Česká republika
DE VPM	dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services)
HDP	hrubý domácí produkt
HNP	hrubý národní produkt
CHPD	chráněné pracovní dílny
CHPM	chráněná pracovní místa
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
Kč	koruna česká (peněžní jednotka)
mil.	milion
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSK	Moravskoslezský kraj
NIP ESF	Národní individuální projekty Evropského sociálního fondu
OKD	Ostravsko – karvinské doly
OKEČ	odvětvová klasifikace ekonomických činností
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná

OZP	osoba zdravotně postižená
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
PvN	podpora v nezaměstnanosti
PZ	politika zaměstnanosti
SOŠ	střední odborná škola
SOU	střední odborné učiliště
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
SSZ MPSV	Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí
SVČ	samostatně výdělečná činnost
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
tj.	to je
tis.	tisíc
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚMOb	Úřad městského obvodu
ÚP	úřad práce
ÚPO	Úřad práce v Ostravě
vč.	včetně
VPM	volná pracovní místa
VPP	veřejně prospěšné práce
VŠB	Vysoká škola Báňská
ZoZ	zákon o zaměstnanosti

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne:

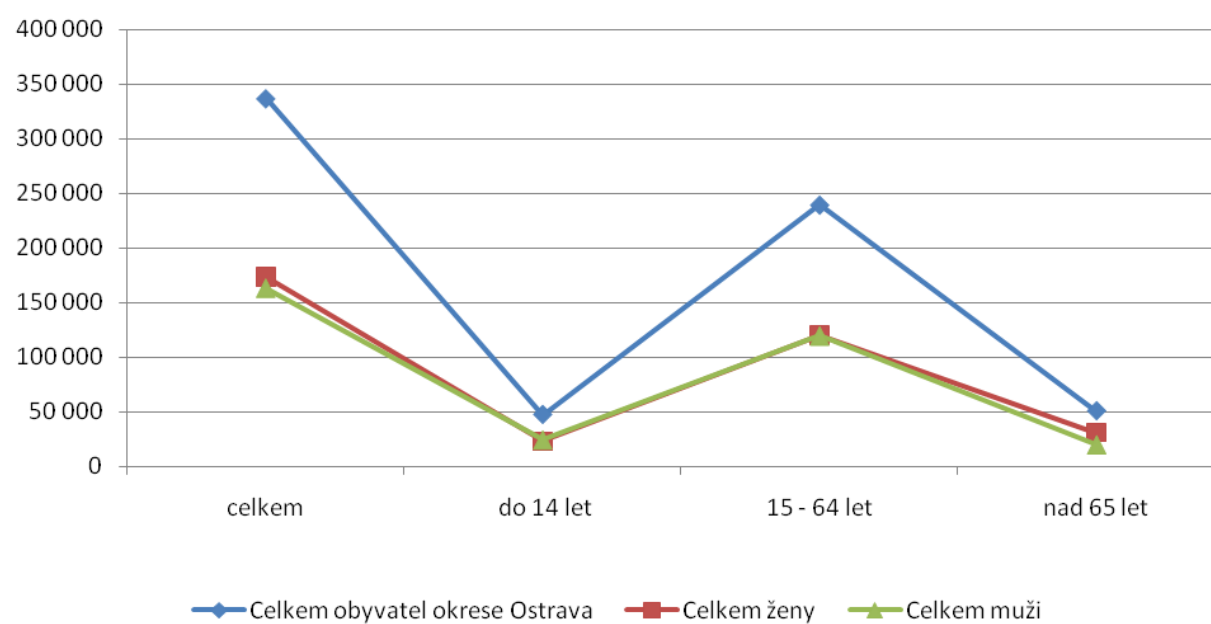
.....
Monika Hricová

Adrese trvalého pobytu: Norberta Frýda 8, Ostrava
700 30

Seznam příloh

- Příloha 1:** Věková struktura obyvatel okresu Ostrava k 31. 12. 2008
- Příloha 2:** Počet zaměstnavatelů v odvětvích podle CZ – NACE – monitorované firmy se stavem 26 a více osob
- Příloha 3:** Počet zaměstnanců v odvětvích podle CZ – NACE – monitorované firmy se stavem 26 a více osob
- Příloha 4:** Počet zaměstnaných evidovaných občanů EU/EHP a Švýcarska v členění podle státní příslušnosti a Počet zaměstnaných evidovaných cizinců podle ust. § 98 písm. a) až e), j) až p) ZoZ
- Příloha 5:** Vývoj počtu osob připadajících na jedno VPM v okrese Ostrava a v ČR v roce 2009
- Příloha 6:** Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v roce 2009
- Příloha 7:** Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v letech 2008 a 2009
- Příloha 8:** Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Ostrava a v ČR v roce 2009
- Příloha 9:** Míra nezaměstnanosti v okrese Ostrava dle jednotlivých obcí a městských obvodů k 31. 12. 2009
- Příloha 10:** Uchazeči o zaměstnání s nárokem na PvN
- Příloha 11:** Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v tisících Kč
- Příloha 12:** Počet pracovních míst a poskytnutých příspěvků v rámci jednotlivých nástrojů APZ (vč. NIP ESF-OP RLZ a OP LZZ) s podrobnějším členěním SÚPM
- Příloha 13:** Realizace projektu „Vzdělávejte se!“
- Příloha 14:** Zaměření jednotlivých nástrojů a opatření APZ na skupiny nezaměstnaných v roce 2009

Příloha 1: Věková struktura obyvatel okresu Ostrava k 31. 12. 2008



Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní zpracování

Příloha 2: Počet zaměstnavatelů v odvětvích podle CZ – NACE – monitorované firmy se stavem 26 a více osob

ekonomické činnosti		stav k				12/2009 - 12/2008
		31. 12. 2008		31. 12. 2009		
		absolutně	%	absolutně	%	
Zemědělství, lesnictví a rybářství		6	0,7	6	0,8	0
Těžba a dobývání		7	0,9	6	0,8	-1
Zpracovatelský průmysl		162	20,0	164	20,6	+2
z toho	výroba potr. výr., nápojů a tab. výrobků	16	9,9	15	9,1	-1
	Výr. textilů, oděvů, usní a souvis. výr.	4	2,5	3	1,8	-1
	zprac. dřeva, výr. papíru a výr. papírů, tisk a rozmnož. nahraných nosičů	15	9,3	15	9,1	0
	výr. koksů a rafinovaných ropných produktů	1	0,6	1	0,6	0
	výr. chem. látek a chem. přípravků	6	3,7	6	3,7	0
	výr. zákl. farmaceut. výrobků a přípravků	0	0,0	0	0,0	0
	výr. pryžových, plast. výrobků a ostatních nekov. min. výrobků	18	11,1	19	11,6	+1
	výr. zákl. kovů, hutní zprac. kovů a slévárenství, výr. kov. konstrukcí a kovoděl. výrobků, kromě strojů a zařízení	39	24,1	38	23,2	-1
	Výr. počítačů, elek. a opt. přístř. a zařízení	1	0,6	1	0,6	0
	výroba elektrických zařízení	19	11,7	18	11,0	-1
	výr. strojů a zařízení jinde nezařazených	30	18,5	31	18,9	+1
	výr. motor. vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů, výr. ostatních dopr. prostředků a zařízení	13	8,0	16	9,8	+3
	Výr. nábytku, ostatní zpracov. prům. a opravy a instalace strojů a zařízení	0	0,0	1	0,6	+1
Výr. a rozvod elekt., plynu, tepla a klim. vzduchu		8	1,0	7	0,9	-1
Zásobování vodou, činnosti souvis. s odpad. vodami, odpady a sanacemi		16	2,0	16	2,0	0
Stavebnictví		70	8,6	66	8,3	-4
Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel		82	10,1	75	9,4	-7
Doprava a skladování		39	4,8	40	5,0	+1
Ubytování, stravování a pohostinství		15	1,8	15	1,9	0
Informační a komunikační činnosti		25	3,1	30	3,8	+5

Peněžnictví a pojišťovnictví	27	3,3	24	3,0	-3
Činnosti v oblasti nemovitostí	11	1,4	10	1,3	-1
Profesní, vědecké a techn. činnosti	28	3,5	28	3,5	0
Administrativní a podpůrné činnosti	44	5,4	40	5,0	-4
Věř. správa a obrana, povinné soc. zabez.	33	4,1	33	4,1	0
Vzdělávání	165	20,3	164	20,6	-1
Zdravotní a sociální péče	42	5,2	41	5,2	-1
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	19	2,3	19	2,4	0
Ostatní činnosti	12	1,5	11	1,4	-1
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů, činnosti domácností produkující blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	0	0,0	0	0,0	0
Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů	0	0,0	0	0,0	0
Celkem	811	100,0	795	100,0	-16

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Příloha 3: Počet zaměstnanců v odvětvích podle CZ – NACE – monitorované firmy se stavem 26 a více osob

ekonomické činnosti		stav k				12/2009 - 12/2008
		31. 12. 2008		31. 12. 2009		
		absolutně	%	absolutně	%	
Zemědělství, lesnictví a rybářství		246	0,2	221	0,2	-25
Těžba a dobývání		797	0,8	726	0,7	-71
Zpracovatelský průmysl		36 009	34,0	32 783	32,2	-3 226
z toho	výroba potr. výr., nápojů a tab. výrobků	1 502	4,2	1 455	4,5	-47
	výr. textilií, oděvů, usní a souvis. výr.	75	0,2	53	0,2	-22
	zprac. dřeva, výr. papíru a výr. papírů, tisk a rozmnož. nahaných nosičů	1 146	3,2	1 005	3,1	-141
	výr. koksů a rafin. ropných produktů	1 204	3,3	1 049	3,2	-155
	výr. chem. látek a chem. přípravků	662	1,8	596	1,8	-66
	výr. zákl. farmaceut. výrobků a přípravků	0	0,0	0	0,0	0
	výr. pryžových, plast. výrobků a ostatních nekov. min. výrobků	1 605	4,5	1 599	4,9	-6
	výr. zákl. kovů, hutní zprac. kovů a slévárenství, výr. kov. konstrukcí a kovoděl. výrobků, kromě strojů a zařízení	18 504	51,4	15 773	48,1	-2 731
	výr. počítačů, elek. a opt. přístř. a zařízení	1 530	4,2	1 674	5,1	+144
	výroba elektrických zařízení	1 278	3,6	1 259	3,8	-19
	výr. strojů a zařízení jinde nezařazených	3 389	9,4	3 026	9,2	-363
	výr. motor. vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů, výr. ostatních dopr. prostředků a zařízení	5 114	14,2	5 285	16,1	+171
	výr. nábytku, ostatní zpracov. prům. a opravy a instalace strojů a zařízení	0	0,0	9	0,0	+9
Výr. a rozvod elekt., plynu, tepla a klim. vzduchu		1 721	1,6	1 666	1,6	-55
Zásobování vodou, činnosti souvis. s odpad. vodami, odpady a sanacemi		2 165	2,0	1 998	2,0	-167
Stavebnictví		5 953	5,6	5 310	5,2	-643
Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel		7 298	6,9	7 517	7,4	+219
Doprava a skladování		9 063	8,6	8 272	8,1	-791
Ubytování, stravování a pohostinství		1 502	1,4	1 337	1,3	-165
Informační a komunikační činnosti		3 339	3,2	3 590	3,5	+251

Peněžnictví a pojišťovnictví	1 980	1,9	2 442	2,4	+462
Činnosti v oblasti nemovitostí	747	0,7	732	0,7	-15
Profesní, vědecké a techn. činnosti	1 664	1,6	1 656	1,6	-8
Administrativní a podpůrné činnosti	3 600	3,4	3 160	3,1	-440
Věř. správa a obrana, povinné soc. zabez.	7 328	6,9	7 897	7,7	+569
Vzdělávání	10 572	10,0	10 590	10,4	+18
Zdravotní a sociální péče	9 350	8,8	9 526	9,3	+176
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1 658	1,6	1 681	1,7	+23
Ostatní činnosti	889	0,8	902	0,9	+13
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů, činnosti domácností produkující blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	0	0,0	0	0,0	0
Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů	0	0,0	0	0,0	0
Celkem	105 881	100,0	102 006	100,0	-3 875

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Příloha 4:**Počet zaměstnaných evidovaných občanů EU/EHP a Švýcarska v členění podle státní příslušnosti**

stát	stav k		12/2009 - 12/2008
	31. 12. 2008	31. 12. 2009	
Slovenská republika	3 026	2 720	-306
Polsko	586	558	-28
Bulharsko	67	51	-16
Německo	25	42	+17
Francie	24	29	+5
Velká Británie	26	24	-2
Maďarsko	17	20	+3
Itálie	7	11	+4
Španělsko	10	11	+1
Portugalsko	9	9	+0
Rakousko	9	8	-1
Litva	6	7	+1
Finsko	5	6	+1
Ostatní	26	26	+0
Celkem	3 843	3 522	-321

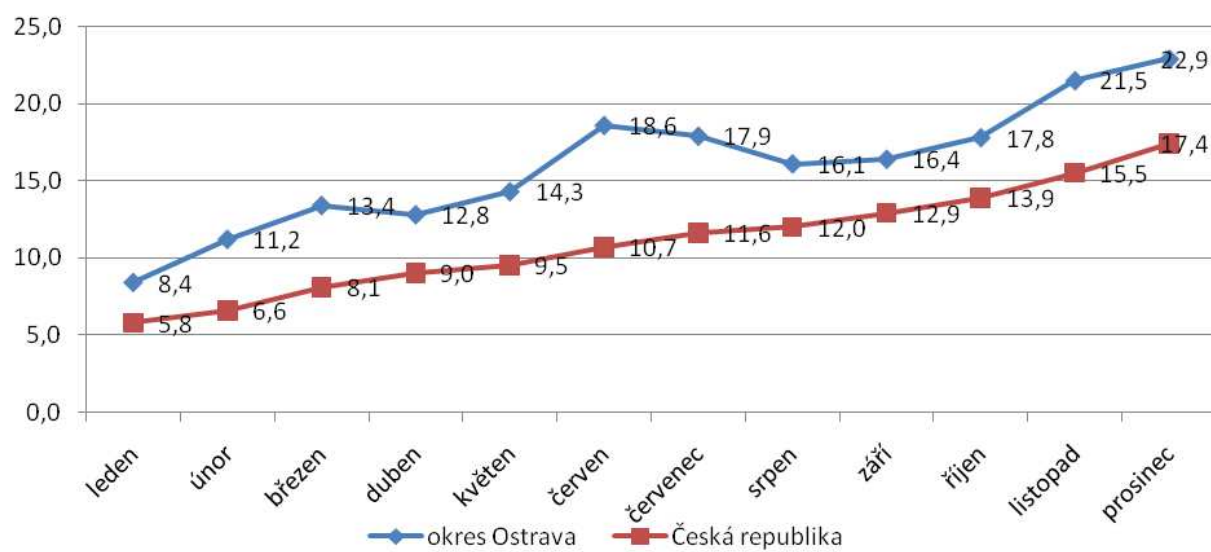
Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

Počet zaměstnaných evidovaných cizinců podle ust. § 98 písm. a) až e), j) až p) ZoZ

stát	stav k		12/2009 - 12/2008
	31. 12. 2008	31. 12. 2009	
Ukrajina	42	54	+12
Vietnam	31	47	+16
Rusko	30	40	+10
USA	7	15	+8
Bělorusko	7	12	+5
Angola	6	5	-1
Ostatní	34	54	+20
Celkem	157	227	+70

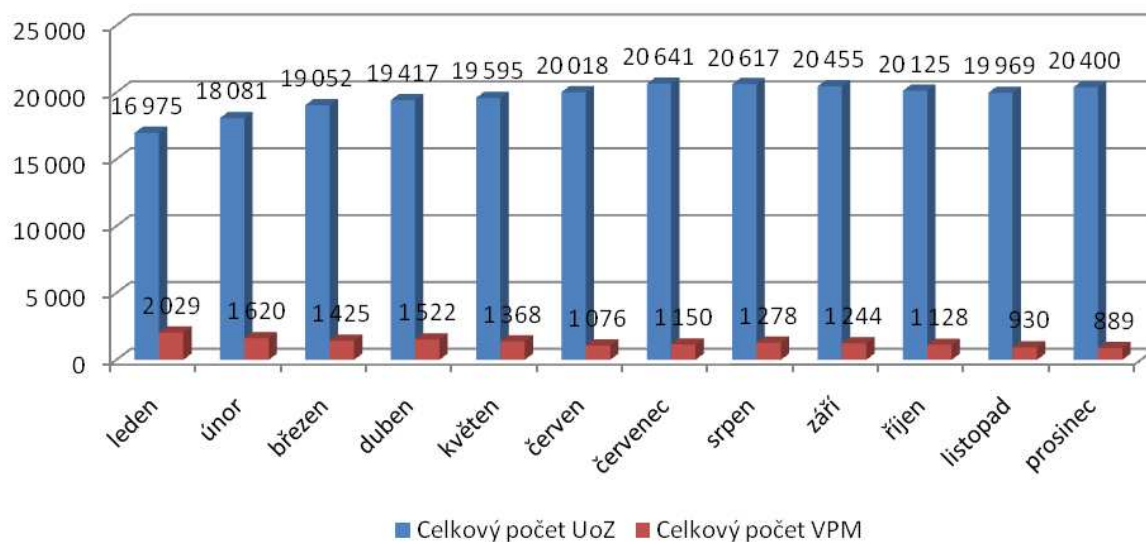
Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

**Příloha 5: Vývoj počtu osob připadajících na jedno VPM v okrese Ostrava a v ČR
v roce 2009**



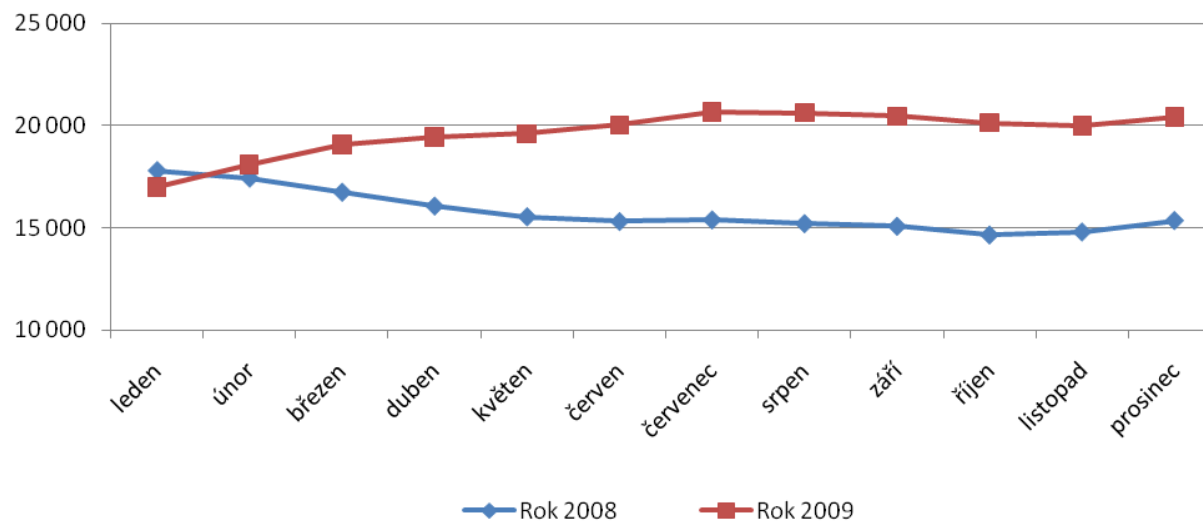
Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Příloha 6: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v roce 2009



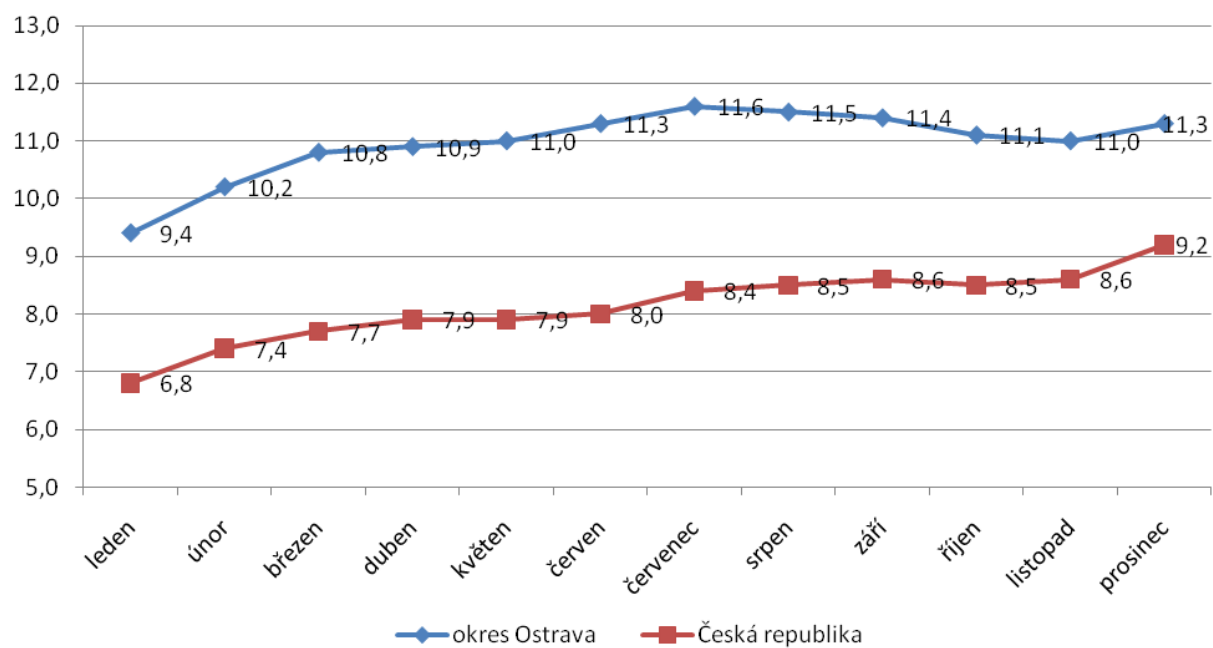
Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

Příloha 7: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v letech 2008 a 2009



Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Příloha 8: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Ostrava a v ČR v roce 2009



Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Příloha 9: Míra nezaměstnanosti v okrese Ostrava dle jednotlivých obcí a městských obvodů k 31. 12. 2009

Obec		UoZ ¹	MN ² v %	Obec	UoZ	MN v %	
Čavisov		12	5,4		Polanka n/Odrou	163	7,2
Dolní Lhota		55	8,3		Poruba	3 848	9,9
Horní Lhota		29	9,7		Proskovice	38	6,4
Klimkovice		124	6,2		Pustkovec	38	6,4
Olbramice		23	8,7		Radvanice a Bartovice	465	14,7
Ostrava		19 062	11,4		Slezská Ostrava	1 754	18,3
Z toho:	Hošťálkovice	62	7,4		Stará Bělá	111	6,8
	Hrabová	173	9,6		Svinov	197	8,0
	Krásné Pole	99	8,8		Třebovice	64	7,3
	Lhotka	30	6,1		Vítkovice	795	21,9
	Mar. Hory a Hulváky	863	12,5		Stará Ves n/Ondřejnicí	103	8,2
	Martinov	39	6,4		Šenov	248	9,4
	Michálkovice	219	15,3		Václavovice	76	9,9
	Mor. Ostrava a Přívoz	3 102	13,4		Velká Polom	68	8,3
	Nová Bělá	64	7,9		Vratimov	288	8,7
	Nová Ves	34	11,3		Vřesina	98	8,2
	Ostrava - Jih	6 720	10,5		Zbyslavice	22	7,8
	Petřkovice	132	9,1		Ostatní	192	/
	Plesná	52	8,7		Okres Ostrava celkem	20 400	11,3

1) celkový počet uchazečů o zaměstnání

2) míra nezaměstnanosti vyjádřená v %

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Příloha 10: Uchazeči o zaměstnání s nárokem na PvN

období	celkový počet uchazečů	uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti					měsíční průměrná výše PvN v Kč
		celkem	%	ženy	OZP	absolventi	
prosinec 08	15 362	3 801	24,7	1 977	372	132	5 010
leden 09	16 975	4 449	26,2	2 145	388	128	-
únor	18 081	5 283	29,2	2 423	428	131	-
březen	19 052	6 117	32,1	2 636	460	132	5 802
duben	19 417	6 534	33,7	2 840	477	111	-
květen	19 595	6 704	34,2	2 966	496	89	-
červen	20 018	6 365	31,8	2 854	469	33	6 004
červenec	20 641	6 543	31,7	3 088	492	37	-
srpen	20 617	6 206	30,1	2 980	490	38	-
září	20 455	5 663	27,7	2 716	489	52	5 920
říjen	20 125	5 572	27,7	2 702	494	54	-
listopad	19 969	5 445	27,3	2 619	474	50	-
prosinec	20 400	5 388	26,4	2 452	455	52	5 699
12/2009 – 12/2008 ¹⁾	132,8	141,8	106,9	124,0	122,3	39,4	113,8

1) index vyjádřený v %

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010)

Příloha 11: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v tisících Kč

položka	2008	2009	rozdíl a index 2009/2008	
			absolutně	%
SPZ celkem	527 939	668 744	+140 805	126,7
PPZ	220 765	462 534	+241 769	209,5
podíl PPZ na PZ v %	41,8	69,2	-	-
APZ ¹⁾	232 145	134 282	-97 863	57,8
podíl APZ na PZ v %	44,0	20,1	-	-
podpora zaměstnávání OZP	68 455	58 234	-10 221	85,1
podíl podpory zaměstnávání OZP na PZ v %	13,0	8,7	-	-

1) včetně Evropského sociálního fondu

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

Příloha 12: Počet pracovních míst a poskytnutých příspěvků v rámci jednotlivých nástrojů APZ (vč. NIP ESF-OP RLZ a OP LZZ) s podrobnějším členěním SÚPM

nástroj APZ	2008	2009	rozdíl a index 2009/2008	
			absolutně	%
pracovní místa dle nástrojů APZ				
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	103	101	-2	98,1
SÚPM zřízená zaměstnavateli	0	5	+5	-
SÚPM vyhrazená zaměstnavateli	449	54	-395	12,0
SÚPM vyhrazená ESF - OP LZZ	29	641	+612	2 210,3
VPP	98	5	-93	5,1
VPP - ESF - OP RLZ (1. fáze)	161	20	-141	12,4
VPP - ESF - OP LZZ (2. fáze)	17	316	+299	1 858,8
CHPM - SVČ osob se zdravotním postižením	5	5	0	100,0
CHPD a CHPM vytvořená zaměstnavateli	5	5	0	100,0
pracovní místa APZ celkem ¹⁾	867	1 152	+285	132,9
příspěvky poskytnuté osobám/na zaměstnance				
příspěvek na zapracování	38	44	+6	115,8
příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM - SVČ	229	374	+145	163,3
příspěvky celkem	267	418	151	156,6

1) mimo Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností (usnesení vlády ČR č. 566/2004)

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

Příloha 13: Realizace projektu „Vzdělávejte se!“

ukazatel	I. fáze (23. 3. - 30. 6. 2009)	II. fáze (22.7. - 31. 12. 2009)	I. fáze + II. fáze
počet podaných žádostí	458	805	1 263
z toho - schválených	433	680	1 113
zamítnutých	18	87	105
zrušených žadatelem	7	86	93
počet uzavřených dohod	433	680	1 113
počet zaměstnavatelů	39	77	116
počet zaměstnanců - účastníků školení	2 766	4 247	7 013
v tisících Kč			
objem příspěvků nasmlouvaných v dohodách	20 227	35 942	56 169
z toho - náklady vzdělávání (kurzovné)	8 445	15 733	24 178
příspěvky na mzdy	11 610	20 017	31 627
příspěvky na cestovné	172	192	364
objem vyplacených příspěvků celkem	18 292	6 155	24 447
z toho - náklady vzdělávání (kurzovné)	7 882	3 681	11 563
příspěvky na mzdy	10 278	2 450	12 728
příspěvky na cestovné	133	24	157

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 (2010), vlastní úprava

**Příloha 14: Zaměření jednotlivých nástrojů a opatření APZ na skupiny nezaměstnaných
v roce 2009**

Nástroj APZ	uchazeči (zájemci) o zaměstnání zařazení do nástrojů APZ ^{*)}					
	celkem	mladí do 20 let	starší nad 50 let	ženy	dlouhodobě evidování	osoby pečující o dítě do 15 let
SÚPM - SVČ zřízená UoZ	101	1	10	62	93	25
SÚPM zřízená zaměstnavateli	6	0	2	6	5	2
SÚPM vyhrazená zaměstnavateli	54	21	0	46	31	0
VPP	6	0	4	3	6	0
Rekvalifikace	23	0	6	10	17	0
pracovní rehabilitace	21	0	6	10	17	0
poradenské činnosti	229	137	2	117	168	23
CHPM - SVČ osob se zdrav. Postižením	5	0	1	3	5	0
CHPD a CHPM vytvořená zaměstnavateli	10	0	3	5	5	1
příspěvek na zapracování	44	3	12	28	38	4
cílené programy	6	0	2	4	5	0
Evropský sociální fond	1 018	45	284	566	840	146
Celkem	3 229	271	599	1 611	2 151	392
podíl cílových skupina ze zařazených celkem v %	100,0	8,4	18,6	49,9	66,6	12,1

^{*)} uchazeči mohou být zařazeni i do více než jedné cílové skupiny

*Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010
(2010), vlastní úprava*